



**COLA
KKU**



Local วารสารการบริหารท้องถิ่น Administration Journal

Volume 16 • Number 4 • October – December 2023
ISSN (Print) 1906-103X • ISSN (Online) 2730-1834
www.localadminjournal.com



Local วารสารการบริหารท้องถิ่น Administration Journal

Volume 16 • Number 4 (October – December 2023)

ปีที่ 16 • ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2566)

The Local Administration Journal (LAJ) has been the flagship open-access journal of the College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand since 2008. LAJ serves as a forum for scholars, researchers, public administrators, students, and the general public, both domestic and international, to disseminate their latest scholarly and empirical work on local governance. LAJ's mission is to provide, on a regular and sustainable basis, a high quality scholarly journal for reporting empirical and comparative study findings, topical issues, theoretical concerns, and reviews on local governance and its related fields of study. LAJ also publishes high quality review and research articles in the fields of public administration, political science, economics, management, social sciences, and other disciplines related to local governance.

LAJ is published quarterly and provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge. LAJ is indexed by the Thai-Journal Citation Index (TCI Tier 1) and Google Scholar.

To ensure the highest quality of the journal, all research, review, and academic articles will undergo a double-blind peer-review process in which the authors and reviewers do not know each other's identity. At least two reviewers will be assigned to review an article. The opinions expressed in LAJ are those of the individual author or authors, and not necessarily those of the editorial staff or the College of Local Administration.

Honorary Editor-in-Chief: Peerasit Kamnuansilpa

Editor-in-Chief: Hirofumi Ando

Editors: Grichawat Lowatcharin and Sirisak Laochankham

Editorial Staff Member: Nattaya Srihanarm

Editorial Board Members:

Bruce Gilley, Portland State University, USA

Allen Hicken, University of Michigan, USA

Weerasak Krueathep, Chulalongkorn University, Thailand

Kealeboga Maphuny, University of South Africa, South Africa

Charles E. Menifield, Rutgers University, USA

Masashi Nishihara, Research Institute for Peace and Security, Japan

Oraon Pooncroen, Chiang Mai University, Thailand

Keiko Osaki-Tomita, Tokiwa University, Japan

Emmanuel Kojo Sakyi, University of Ghana, Ghana

Maria Fe Villamejor-Mendoza, University of the Philippines, Philippines

Xiaodong Xu, Huazhong University of Science and Technology, China

ISSN (Print) 1906-103X • ISSN (Online) 2730-1834

Copyright © 2023 College of Local Administration, Khon Kaen University



Local Administration Journal

College of Local Administration, Khon Kaen University

123 Mittraphap Road, Mueang, Khon Kaen 40002 Thailand

Phone: +66-4320-3124 • Email: cola.laj@gmail.com • Website: www.localadminjournal.com

Editorial

As the editorial team of the Local Administration Journal (LAJ), We are delighted to present our latest issue, which showcases a diverse array of research manuscripts that collectively enrich our understanding of local administration in various contexts. Each manuscript brings forth unique insights and contributes significantly to the body of knowledge in the field.

Mdodo and Ng'eni examine Tanzania's Kigamboni Municipal Council's force account procurement method's value for money. It concludes that in-house workers and equipment for public projects improve cost-effectiveness, time management, and output quality. We advocate regulations for enhanced engagement with private organizations, risk management, project standards, and fast payments under existing procurement laws.

Juliyanto examines the Sidoarjo Regency Government's tourism development tactics in Tlocor Tourism Area, Indonesia. It evaluates Tlocor promotion issues using qualitative approaches including interviews and document analysis, including infrastructure, amenities, stakeholder participation, and tourism standards. The report advises branding, content creator collaborations, and creative promotions to boost tourism. It provides policymakers and local governments with tourism management tips to promote sustainable tourism.

Dongnadeng, Makthong, and Bunchoo research Takbai District's Taba market development. It uses qualitative methodologies including environmental observation and local leader and resident interviews. The results show that capital and job creation are lacking, social issues need more thorough development plans, public bathrooms are lacking, and spatial management and security are lacking. The report suggests better public relations and community opinion-sharing methods.

Raksuwan and Panichayanuwat examine the Centers for Quality of Life Development and Career Promotion for the Elderly since 2014. It examines the Centers' history, roles, and issues using various methodologies. These Centers are vital for elder activities, but misconceptions, staffing limits, and performance evaluation plague them. The report suggests creating cooperative networks, improving performance monitoring, training staff, and upgrading the Centers to complete aged service centers.

The Phoochinda and Patitas research implements and integrates a local wisdom-based environmental management program for seniors. It assesses older learning and teaching in Thai communities, revealing knowledge and skill gains. The report advises using seniors as environmental trainers, including senior learning institutions in curriculum implementation, and incorporating field trips and recycling projects. These projects attempt to improve occupational skills, generate opportunities, and raise community environmental consciousness.

Sangthong et al. compare data categorization methods to forecast Thai businesspeople's election decisions. Data from 7 regions, with 6 attributes and 2,917 records, was examined using Decision Tree, Naïve Bayes, Logistic Regression, Deep Learning, and Random Forest models. These models demonstrate high accuracy, especially Random Forest. This research helps developing countries analyze election campaign methods and establish policymaking information systems.

The study by Someran et al. investigates how work life quality impacts organizational engagement among Generation Y employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Analyzing responses from 385 employees aged 20-37 using questionnaires, it finds a high level of perceived work life quality and organizational commitment. Key factors influencing engagement include a safe work environment, opportunities for development, job security, and work-life balance. These elements significantly contribute to the variance in organizational commitment, highlighting the importance of work life quality in employee engagement.

Anunthawichak's article emphasizes the need to integrate digital technologies with HRM in the knowledge-based economy. HR professionals' evolving roles, technology's impact on HR operations, and retaining human ties among technical advances are examined. Strategic decision-making and skill development are crucial to corporate performance; hence the essay recommends digital HR approaches. It emphasizes the need for digital tools to improve talent management and organizational efficiency.

Together, these articles present a rich tapestry of research that underscores the complexity and diversity of challenges and opportunities in local administration. They not only contribute to academic discourse but also offer practical insights and strategies for practitioners in the field.

As we navigate the ever-evolving landscape of local governance, the research presented in this issue of LAJ is both timely and impactful. It reflects the ongoing commitment of scholars and practitioners to explore innovative solutions, embrace new technologies, and engage communities in meaningful ways.

We are proud to bring you this collection of scholarly works and are confident that they will inspire further research, discussion, and practice in the realm of local administration. This issue is a testament to the vibrant and dynamic nature of the field, and we look forward to the continued growth and development of local administration scholarship.

Contents

RESEARCH ARTICLES

- Impact of Force Account Procurement Methods in Achieving Value for Money in Kigamboni Municipal Council, Tanzania** 463

Yohana Joseph Mdodo and Flavianus Benedicto Ng'eni

- Evaluation of the Effectiveness of Tourism Promotion by the Sidoarjo Regency Government in Developing Tlocor Tourism** 481

Andra Pratama Juliyanto

- Conditions and Needs of the People in Development of Border Areas: A Case Study of Taba market, Takbai District, Narathiwat Province** 505

Hasan Akrim Dongnadeng, Pantitra Makthong, and Chayanit Bunchoo

- Guidelines for Enhancing the Operation of the Centers for Quality of Life Development and Career Promotion for the Elderly** 523

Arnuphab Raksuwan and Montri Panichayanuwat

- Capacity Development Courses in Local Wisdom-Based Environmental Management for the Elderly** 543

Wisakha Phoochinda and Nicharnan Patitas

- The Comparison of Data Classification Efficiency to Predict the Decision-Making in Future Elections Among Thai Businesspersons Using Data Mining Techniques** 559

Kittisak Sangthong, Putwimon Chotchara, Ladawan Jantawong, and Arun Aiadrit

- The Effect of Work Life Quality on Organizational Engagement Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya** 579

Laddawan Someran, Soraya Supaphol, Kanyalak Bunsung, and Wiriya Sawasdee

ACADEMIC ARTICLE

- Guidelines for Human Resource Management in the Digital Age** 595

Suang-I Anunthawichak

สารบัญ

บทความวิจัย

- Impact of Force Account Procurement Methods in Achieving Value for Money in Kigamboni Municipal Council, Tanzania** 463

Yohana Joseph Mdodo and Flavianus Benedicto Ng'eni

- Evaluation of the Effectiveness of Tourism Promotion by the Sidoarjo Regency Government in Developing Tlocor Tourism** 481

Andra Pratama Juliyanto

- สภาพและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน : กรณีศึกษา ตลาดตาบา อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส** 505

ฮาซันอักริม ดงนะแดง, พันธิตรา มากทอง, และชญานิษฐ์ บุญชู

- แนวทางการยกระดับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ** 523

อานุกาพ รักษาสุวรรณ และมนตรี พานิชยานุวัฒน์

- หลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุ** 543

วิสาชา ภูจินดา และนิชนัน ภูมิทัศน์

- การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจำแนกข้อมูลเพื่อทำนายการตัดสินใจเลือกตั้ง ในอนาคตของนักธุรกิจไทย โดยใช้เทคนิควิธีการทำเหมืองข้อมูล** 559

กิตติศักดิ์ แสงทอง, พุทธิมล คชรัตน์, ลดาวัลย์ จันทวงศ์, และอรุณ เอียดฤทธิ์

- คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา** 579

ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสริยา สุภาพล, กัญญาลักษณ์ บุญส่ง, และวิริยา สวัสดิ์

บทความวิชาการ

- แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล** 595

สรวงอัยย์ อนันตวิจิตร

Impact of Force Account Procurement Methods in Achieving Value for Money in Kigamboni Municipal Council, Tanzania

Yohana Joseph Mdodo

Institute of Finance Management, Tanzania

Flavianus Benedicto Ng'eni

Institute of Finance Management, Tanzania

Abstract

Most governments particularly in developing countries focus on increasing efficiency while lowering operational costs which force them to employ simple procurement methods. The main objective of this study was to investigate the impact of force account procurement methods in achieving value for money in the Kigamboni Municipal Council. Force account is the procurement method in which public projects are undertaken by using own personnel and equipment or collaborating with other public or private entities. In order to achieve the objective of the study, the researchers employed structured questionnaires to collect primary data from the key respondents. The study adopted a correlational research design whereby the data were analyzed using a statistical package (inferential statistics). The findings of the study revealed that the majority of the respondents agreed that cost-effectiveness, time management, quality of output, and monitoring and evaluation have a significant influence on value for money. Moreover, the findings of correlation analysis reveal a positive and statistically significant relationship between cost effectiveness, time management, quality of output, monitoring and evaluation, and, value for money. It is evidently confirmed that the force account procurement method can have a significant impact on the value for money in various local projects. Therefore, the study authors recommend that the government should develop a policy that will design a joint relationship with private entities to allow immediate delivery of materials and human capital for projects which are undertaken through force account. This will ensure that projects are completed as scheduled while adhering to cost-effectiveness, quality, and warranting value for money. The policy should also consider risks associated with capital projects and implementation criteria toward the execution of projects for easy assessment of quality, standards, and time factors. Furthermore, the policy should take into consideration prompt payments to suppliers who deliver materials to various capital projects undertaken through force accounts after being inspected by the team of experts as required under the Public Procurement Act (2011 as amended in 2022) and Public Procurement Regulations (2013 as amended in 2016).

Keywords

Force account, procurement, value for money, public procurement

CORRESPONDING AUTHOR

Flavianus Ng'eni, Department of Accounting and Finance, Institute of Finance Management (IFM)
P.O. Box 3918, 11101 Dar es Salaam, Tanzania. Email: fngeni@gmail.com

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

Introduction

Most governments, particularly in developing countries, focus on increasing efficiency while lowering operational costs, which leads them to employ the force account technique of procurement in their projects (Mahadik, 2015). In the force account procurement method, public projects are undertaken by using own personnel and equipment or collaborating with other public or private entities. It is the way in which construction is implemented by the procuring entity itself or the use of public or semi-public agencies or departments concerned, whereby a procuring entity or the public or semi-public agency uses its own personnel and equipment (PPRA, 2021). In Tanzania, the government believes that the force account procurement method is the best approach for constructing and upgrading government buildings in order to save money, and to get the most value for money (Ndyanabo, 2020). Public institutions have been using force account techniques in the construction, reconstruction, demolition, overhaul, or repair of public structures (Matto et al, 2021). Force account has been performing well in many areas, particularly in the construction industry and other areas of the same nature. The construction industry plays a critical role in the economy's overall functioning (Tekka., 2018).

According to Simaya & Maro (2018), every country's economic growth may be assessed by the development of physical infrastructure. As a result, in building projects, value for money refers to the usefulness and cost of the finished product. Construction in public institutions, particularly in municipal governments, was formerly done through contracting out or outsourcing construction projects to contractors. National competitive tendering was the common and default system used in this procurement process, which was previously considered to be operational, cost-effective, and well-organized in achieving value for money in public construction procurement (Mayani, 2019).

The justification for not implementing competitive procurement methods is that it costs too much and takes too long (Uwera, 2019). As such, the demand for improved organizational performance has sparked considerable interest in expanding and searching for new procurement procedures (Jensen, 2017). That said, using the force account procurement method for construction and other various projects is not a novel procurement approach. According to Grace & Mpuya (2020), the force account procurement method utilized in public-sector construction projects, helps to achieve value for money. It is a procurement method in which the implementation of the projects is undertaken by local individuals and equipment to avoid the hiring of contractors. Furthermore, it has been pointed out that the use of force account in the execution of various projects in Tanzania has ensured cost-effectiveness and value for money (PPRA, 2021). Moreover, according to Shengeza (2017), a force account requires a clear and positive interaction between the procurement organization, the monitoring consultancy, and the execution team. According to Sammy (2014), the success of a construction project is determined

by its performance, which is distinguished by timely completion within budget, adherence to quality standards, and customer satisfaction.

Through the employment of various methodologies, both commercial and public institutions around the world, force account has the potential of enhancing construction quality while lowering construction costs. The adoption of approaches such as public-private partnerships and force account appliances, which involve the engagement of several patrons, has increased the smoothness of high efficacy levels (Lusupi, 2020). Public institutions frequently deploy force in poor nations, particularly in Asia and Africa, where private contractors are mostly underdeveloped. In today's world, the majority of industrialized countries employ force account for acquisition, with the possibility of using this procurement approach in job creation (Patil & Nadaf, 2017). For example, it has been reported that when there is no contract established with the contractor on specific items such as cost, the USA initiates the use of force account in the performance of building projects, particularly spare work (US Department of Transport, 2016).

Also, Nsiah-Asare & Prempeh, (2016) added that the nature of procurement in public institutions encompasses open decision-making on behalf of the government at all stages based on value for money grounded on the entire life costs of the project. The available literature such as Mchopa (2015) and Simaya & Maro (2018) highlights the relevance of the force account procurement method in guaranteeing value for money.

The current study links the key attributes of force accounts in achieving value for money in Tanzanian Local Government Authorities (LGA). Because of cost savings, job creation, and the influence on the national economy, the execution of various building projects using force account procurement methods amongst public institutions plays a vital role among numerous procuring bodies in Tanzania (Lusupi, 2020). As a result, the objective of this research is to assess the impact of the force account on gaining value for money. Decisions about how to allocate resources at the organizational level have an impact on the effectiveness and competitiveness of the entire organization. Organizations are not only interested in the effectiveness of the supply chain operations. A company's competitiveness is focused on revenue growth, operating cost reduction, working capital efficiency, and fixed capital efficiency in order to maximize shareholder value (Khakata, 2014). The construction business is facing many difficulties when it comes to finalizing construction projects within the budgeted amount (Abdullah, Abdul & Abdulrahman, 2009). To reduce the barriers in construction of projects, an operational application of force account with unambiguous documents organized during a conditional survey through overseeing the consultant and the purchasing organization is vitally important. Most governments, particularly in developing countries, focus on increasing efficiency while lowering operational costs which force them to employ simple procurement methods. Additionally, in order to achieve value for money, the building team involved in the construction

of any project must be concerned with project quality (Shengeza, 2017). This being the case, the current study seeks to assess the impact of force account in achieving value for money in Tanzanian LGA.

Review of the Concept

Force Account

According to the African Development Bank (2012), the force account method describes how some construction projects use the borrower's resources (people and equipment). In force account procurement, a public or semi-public organization utilizes its own personnel, equipment, or contracted labor to undertake public projects. The procuring body may also use public or semi-public agencies or departments under certain circumstances for the implementation of the projects (PPRA, 2021). Also, force account is characterized by direct labor, departmental forces, and direct work, which refers to entities that are purchasing the project and carrying it out using their own resources.

Value for Money

Value for money (VFM) simply means that the performance of the purchased element should correspond to the amount paid (Lusupi, 2020). VFM focuses on the balance between the cost of the purchased element and the benefits it provides. VFM considers all costs, from the purchase price to the total cost of ownership (Asare and Prempeh, 2016). The achievement of intended performance objectives is the primary concern of value for money (Olatunji et al 2017).

Theory Relevant to the Study

Agency Theory

According to the principal agency theory, a principal gives work to an agent to complete within the given set of principles; this describes the relationship between a principal and an agency (Norman, 2004). The basic objective of such a relationship is for the agent to operate in the principal's best interests. According to the notion, the principal's and agent's interests are not always in harmony. There may be a relationship of this kind between the agent and the stakeholder. This theory, which holds that the stakeholder (Principal) wants the agent to do the work within the specified time-frame in order to obtain value for the money, is the basis for this study's specific objective of stakeholder satisfaction. The agency theory underpinning this study is applied to the role of time management on achieving value for money.

Empirical Literature Review

Evelyn & Boateng (2016) reviewed Ghana's public procurement practices to ensure value for money. According to the study's findings, the biggest issues with public procurement involve the lack of trained individuals in the procurement policy to assure VFM. The final recommendation is that, in order to protect VFM, management support for value-for-money programs at all administrative levels needs to be strengthened. In addition, procurement regulatory authorities must work with public entities to ensure compliance by rigorously monitoring and evaluating the procurement policy.

Simaya & Maro (2018) examined the effectiveness of VFM for construction projects in Tanzanian LGA. The study included unstructured interviews with five LGA officials in addition to primary and secondary data from 30 assessed projects. The study uncovered the following deficiencies: Inadequate bill of quantities (BOQs), the lack of suitable progress reports, improper document creation, inadequate monitoring, and a lack of Tender Board and procurement entity (PE) approval. The study found that time, quality, and money were important factors that must be taken into consideration while implementing a project.

Also, Grace & Mpuya (2020) evaluated the impact of force account procurement on the Dodoma City Council's accomplishment of VFM. Primary and secondary data were analyzed to achieve the objectives of the study. A sample size of 68 respondents was chosen, and content analysis and multiple regression were used to evaluate the data. According to the study's findings, compliance with force account requirements and force account procedures affect how quickly and inexpensively construction projects are completed. Finally, the study's authors recommended that, in order to keep building project prices as low as possible, the public sector should consider using force-based procurement.

Moreover, Ndyanaabo (2020) analyzed the force account method's performance in LGA's construction projects. The findings of that study showed that there was insufficient capability building throughout force account implementation as well as a poor degree of acquiescence with procurement laws and regulations. Additionally, the study indicated the challenges faced during the implementation of the force account, such as a staffing deficit, a lack of access to local material dealers and specialized labour, pressure from management, and interference. The authors of the study recommended that LGA follow rules and regulations governing public procurement while implementing force accounts.

Mchopa (2020) analyzed the use of force account approach in Tanzania for purchase of works. Data were gathered through focus group discussions, personal interviews, and document analysis. The study's findings demonstrated that the lack of uniform (i.e., national) force account guidelines contributed to poor performance in various locations around the country. Additionally, the legal provisions regarding force accounts were insufficient to ensure that 'best practices' were implemented. The study authors recommend that, in order to boost effectiveness and

competency, regulatory agencies must ensure that the recently implemented force account guidelines are followed.

Stephen (2021) considered the significance of using force account procurement methods in the development of small and medium contracting firms. The findings of that study revealed that force accounts involved local contractors by 100%, increased competence by 70%, experience by 66%, and financial capacity by 59% of a local contractor. Furthermore, Matto et al (2021) identified the latent shortcomings of force accounts such as inadequate planning, inadequate adherence to procurement procedures, inadequate contract-supervision, lack of qualified personnel, lack of appropriate equipment, and improper recording of cost of materials, labour, and over-head in the books of accounts.

Knowledge Gap Analysis

Based on the literature relating to the effects of force account procurement methods in achieving VFM, a knowledge gap is quite evident. Among the studies were carried out by Simaya and Maro (2018), Grace and Mpuya (2020), Ndyanabo (2020), and Mchopa (2020), most were aligned on the general impact and general application of force account without linking them with key attributes. The empirical literature review confirmed the limitations of the literature in Tanzania. For example, see Grace and Mpuya (2020) on the general impact of force account, Stephen (2021) on the use of force account in small and medium firms, and Mchopa (2020) on a general application of force account. To address these shortcomings, the current study focused more on attributes of force account such as quality of product and monitoring and evaluation on achieving VFM.

Conceptual Framework of the Study

Based on the empirical literature discussed above, the researcher developed the conceptual framework shown below to describe the main focus and the range of this study in terms of the dependent and independent variables considered:

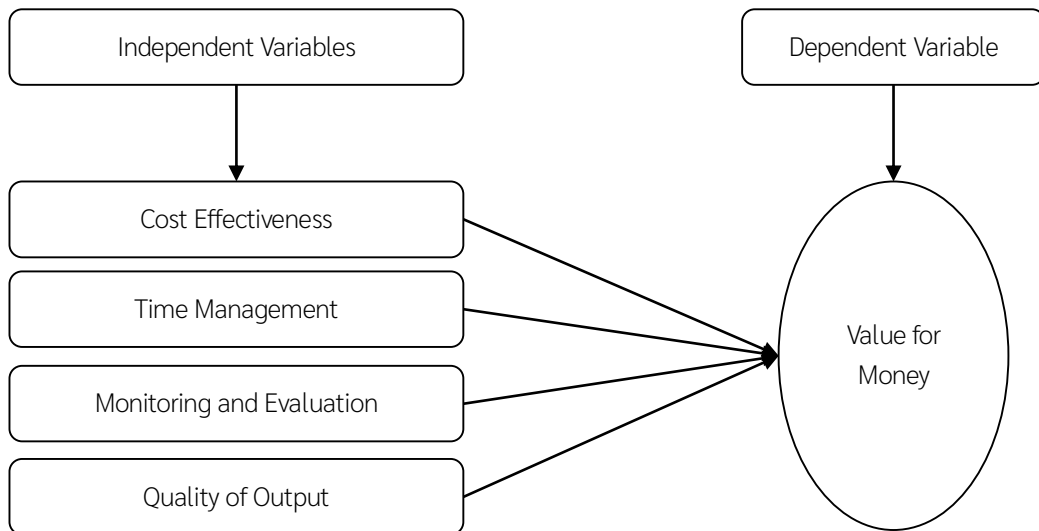


Figure 1. Conceptual Framework of the Study

Source: Author

Cost-effectiveness and VFM

VFM is about obtaining the best possible mix of whole-life costs and quality to satisfy user needs. Cost-effectiveness is essentially the delivery of the greatest advantages for a relatively cheap price. As mentioned by Simaya and Maro (2018) and Grace and Mpuya (2020), cost is an important factor that must be taken into consideration when executing a project. Henseler, et al (2015) assert that construction work must be done with the understanding of the main costs involved with the view that contractors must be paid based actual labour, equipment, and material costs, with additional costs for overhead and profit equalization. In the same vein, Peter et al (2016) assessed the root causes of cost overruns in transportation infrastructure projects. It is noted that interdependencies between causes and materials leading to cost overruns have been largely ignored, despite their likelihood and adverse impact. Furthermore, governments should use direct methods of procurement for effective mitigation and containment strategies to ensure the cost-effectiveness of the projects undertaken. Welde and Dahl (2019) suggest that it is paramount to consider procurement methods that can help to lower costs in implementing various construction projects.

Time Management and VFM

Time management involves accomplishing larger outcomes in less time, which result in more time flexibility, helps to focus better, increases productivity, increases efficiency, and improves self-discipline with the view of achieving VFM. Simaya and Maro (2018) concluded that time is a significant factor that has a strong influence on VFM in a construction project.

Assessment of factors affecting the performance of small and medium-sized contractors enabled Kulemeka, Kukulanga and Morton (2015) to highlight the relevance of time management in construction activities. It was further noted that using the craft account method can help to control time management factors in undertaking various projects. The study by Murithi, Makokha & Otieno (2017) identified factors affecting the timely completion of public works projects in Trans-Nuzoireland. That study found the following regarding implementation delays: 6% of the projects were at least 200% over time, whereas most projects (81%) were between 100% and 200% over time. The study authors concluded that the use of forced labour, appropriate resource allocation, strong project leadership, and project oversight are essential factors for timely project execution.

Quality Output and VFM

The quality of output can be linked directly with the VFM by assessing customer satisfaction with the products offered such that outcome may be achieved at a lower cost, or a better outcome could be achieved at the same cost. Simaya and Maro (2018) noted that LGA in Tanzania need to consider quality since it influences VFM. Yohana (2020) argued that, for the project manager to uphold quality and ensure VFM, it is very important to consider close inspection, monitoring and evaluation during project execution. According to Shengeza (2017), the application of mandatory allocation processes in government construction projects is very important. The focus of the detailed documentation before and after the project is implemented helps the execution team to work properly with the procuring authority and other stakeholders. It was further noted that project managers need to work with ministries and LGA to ensure the quality of construction projects. Obodoh, Solomon and Felix (2019) studied the indicators of quality of construction work, the impact of non-compliance, and the benefits of adhering to quality standards for construction projects. The authors of that study asserted that compulsory accounting methods must be adopted to maintain quality standards and achieve customer satisfaction and VFM.

Monitoring and Evaluation (M&E) and VFM

According to Nsiah-Asare & Prempeh (2016), public entities are required to comply with strong M&E of procurement policy to ensure VFM. M&E is a tool that raises the standard of project planning and management. It incorporates a logical and systematic approach along with its management, monitoring, and performance assessment to ensure that the intended results are successfully achieved. M&E is very important in the whole process of executing the project when the ultimate goal is to maximize VFM (World Bank, 2016). M&E is an important process that can help proper execution of the projects and sustainable public procurement (Prakash & Mcnann, 2022). Process monitoring, progress tracking, progress validation, and performance

monitoring are some of the techniques to improve the project execution process and promote VFM. Adou (2016) posits that, within the framework of M&E, VFM indicators are categorized in terms of costs, and focus on the efficiency and effective implementation of the projects. According to Evelyn and Boateng (2016), in order to secure VFM, public organizations and procurement regulatory bodies must work together to protect compliance through rigorous monitoring and review of the procurement policy.

Methodology of the Study

Research Design, Population and Sample

A research design is used in both the overall research technique process and, more specifically, the research design structure (Newing, 2011). According to Lavrakas (2008), a research design is a comprehensive approach or set of methods for conducting a study to look at certain testable research questions of interest. Correlation research design involves research which investigates relationship between variables without the researcher controlling or manipulating any of them. A correlation reflects the nature of the relationship between the variables. The direction of the correlation research design can either be positive (increase) or negative (decrease) (Kaawaase et al., 2021). Since establishing the relationship between force account attributes and VFM is the main goal of the study, the researchers' employed a correlation research design to test the contribution of attributes of force account on VFM.

The study populations are the elements that meet the criteria to be included in the analysis (Gall., Gall, & Borg, 2007). For this study, the target population was all employees of the Kigamboni Municipal Council. A sample size of 200 respondents from the Kigamboni Municipal Council was prescribed to achieve the objective of the study.

Sampling Technique and Method of Data Collection

According to Kothari (2005), the choice of sample size by using probability sampling helps to avoid bias in the findings. To obtain the appropriate sample size and to minimize bias, the study employed a simple random sampling technique. In this study, a sample of 200 key respondents was selected from the Kigamboni Municipal Council as prescribed by the following formula from Tejada & Paunzalan (2012):

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

where,

N, population size = 400 people

e, margin of error = 5%=0.05

$$n = \frac{400}{1+400 \cdot 0.05^2} = 200 \text{ respondents}$$

The study employed questionnaires to collect primary data, which included both open-ended and closed-ended questions. Questionnaires are efficient tools for gathering primary data to enable achievement of the study objectives (Cappa., Petrowski., & Njelesani, 2015). Hulland, Baumgartner, & Smith (2018) assert that questionnaire data is relatively free from bias and researcher interference, resulting in reliable and legitimate data collection.

Validity and reliability of the data collection instruments

Validity is the extent to which the data collection instrument measures what is intended to be measured (Denscombe, 2010). Tests of the validity of the questionnaire are used to determine whether a questionnaire measures what it purports to measure (Bryman & Cramer, 2012). In the current study, both construct and content validity were considered. To ensure that each component analyzes data for a specific purpose, and that the same closely ties to the conceptual framework for the study, the questionnaire was divided into several sections to measure construct validity. The draft questionnaire was tested among 20 individuals with similar characteristics as the intended study population in order to test validity.

Reliability is defined by Saunders, Lewis & Thornhill (2007) as the extent to which an experiment, test, or measuring techniques provides the same results on repeated trials, or the extent to which data-gathering procedures produce consistent outcomes. According to George and Mallery (2011), Cronbach Alpha values larger than 0.7 reflects suitable reliability. Therefore, for the purpose of this study, the authors proposed a value of 0.7 as the cut-off level for reliability.

Data Analysis and Model of the Study

Data analysis entails preparing and arranging the data for analysis, then condensing and reducing the data into themes, and finally presenting the data in diagrams, tables, or discussion (Creswell, 2013). This stage entails organizing the data in the proper computer file and other proper formats ready to be analyzed in the computer software. In this study, data analysis was carried out by using SPSS, reporting demographic variables by using descriptive statistics. Moreover, the study used inferential statistics which include correlation analysis and multiple linear regression. The multiple regression equation model is as provided below:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon_{i,t}$$

where

Y = Predictor Variable, i.e., VFM

β_0 = Constant

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ are coefficients of the explanatory variable

Research Hypothesis

Hypothesis No. 1: Cost effectiveness has a positive and statistically-significant influence in achieving VFM

Hypothesis No. 2: Time management has a positive and statistically-significant influence in achieving VFM

Hypothesis No. 3: Quality of Output has a positive and statistically-significant influence in achieving VFM

Hypothesis No. 4: M&E has a positive and statistically-significant influence in achieving VFM

Findings

Response Rate

The questionnaires were distributed to 200 respondents including procurement officers, project consultants or project managers and project contractors (local contractors), and citizens at the Kigamboni Municipal Council. From the initial distribution, 189 questionnaires (94.5%) were successfully completed, and the data were subjected to analysis.

Reliability Test

Cronbach's Alpha was used to test the reliability of the instrument and the validity of the anticipated constructs. The scales employed in the study were assumed to be trustworthy to retain the construct on the basis of a reliability test. The constructs' dependability is displayed in Table 1.

Table 1. Reliability Test

Variable	No. of Items	Cronbach's Alpha	Comment
VFM	5	0.994	Accepted
Cost Effectiveness	4	0.988	Accepted
Time Management	4	0.986	Accepted
Quality of Output	5	0.984	Accepted
M&E	3	0.985	Accepted

Correlation Analysis

The correlation coefficient has a range of -1.00 to +1.00. A value of -1.00 denotes a perfect negative correlation, while a value of +1.00 denotes a perfect positive correlation. If the value is zero, there is no correlation between the variables under investigation. The correlation analysis findings are shown in Table 2 below. The submitted data indicates a favorable and statistically-significant correlation between cost effectiveness, time management, output quality, and M&E. Also, the relationship between the independent variables confirms that there is no threat to multicollinearity.

Table 2. Correlation Matrix Analysis

			X1	X2	X3	X4
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1	.240**	.208**	.219**
		Sig. (2-tailed)		0	0	0
		N	188	188	188	188
	X2	Correlation Coefficient	.240**	1	.212**	.242**
		Sig. (2-tailed)	0		0	0
		N	188	188	188	188
	X3	Correlation Coefficient	.208**	.212**	1	.261**
		Sig. (2-tailed)	0	0		0
		N	188	188	188	188
	X4	Correlation Coefficient	.219**	.242**	.261**	1
		Sig. (2-tailed)	0	0	0	
		N	188	188	188	188

Regression Analysis

The explanatory variables in this study can explain 63.2% of the variation in VFM, according to the R-square value of 0.632. It is clear that other factors outside the scope of this model are responsible for the remaining 36.8% of the variation.

Table 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.795a	0.632	0.609	0.8124	1.624

Predictors: (Constant), Cost Effectiveness, Time Management, Quality of Output, M&E.

The outcomes demonstrate the statistical significance of the overall model. The additional findings suggest that the independent variables are reliable indicators of VFM. Further analysis indicates that independent variables significantly contribute to the variation of the dependent variable.

Table 4. ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.515	4	37.129	478.750	.000a
	Residual	7.445	183	0.156		
	Total	155.960	100			

a. Predictors: (Constant), Cost Effectiveness, Time Management, Quality of Output, M&E

b. Dependent Variable: VFM

Table 5. Regression Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.069	0.113		0.606	0.546
	Cost	0.385	0.097	0.344	3.969	0.000
	Effectiveness					
	Time	0.405	0.099	0.381	4.091	0.000
	Management					
	Quality of	0.220	0.086	0.241	2.558	0.012
	Output					
	M&E	0.225	0.104	0.246	2.161	0.033

$$Y = 0.344 * \text{Cost Effectiveness} + 0.381 * \text{Time Management} + 0.241 * \text{Quality of Output} + 0.246 * \text{M\&E}.$$

The data show in Table 5 above indicate that cost-effectiveness has a positive and statistically-significant influence in achieving VFM ($p = 0.000$). That is, cost-effectiveness is essentially the provision of the greatest benefits at a relatively low cost. According to Simaya and Maro (2018) and Grace and Mpuya (2020), cost is an important factor to consider when carrying out a project. This result is consistent with the findings reported by Grace and Mpuya (2020) that cost is an important factor to be considered when executing a project.

Moreover, time management has a positive and statistically-significant influence on achieving VFM ($p = 0.000$). There is a positive association between time management and VFM, and under the assumption that all other parameters are constant. Thus, it follows that a 1% increase in time management will result in a 0.405-unit increase in VFM. In other words, time management will help the project manager set deadlines for task completion. This finding is inconsistent with the results reported by Simaya & Maro (2018).

Furthermore, the quality of output has a positive and statistically-significant influence on achieving VFM ($p = 0.012$). That is, the project manager must closely examine, monitor, assess, and evaluate the project's progress, as well as measure the quality of the work and ensure that the project is cost-effective. The results of this study align with the findings by Yohana (2020) who argued that, for the project manager to uphold quality and ensure VFM, it is essential to conduct close inspection during project execution.

Also, M&E have a positive and statistically-significant influence in achieving VFM ($p = 0.033$). This means that the Kigamboni Municipal Council adheres to strict procurement policy M&E to ensure VFM. This finding confirms the relevance of undertaking M&E for the whole process of executing projects.

Conclusions and Policy Implications

The aim of this study was to consider the impact of the force account procurement method in achieving VFM in the Kigamboni Municipal Council. The regression results reveal a positive and statistically-significant relationship between cost effectiveness, time management, quality of output, M&E and VFM. Therefore, the study concludes that it is important to consider key attributes such as cost-effectiveness, time management, quality of output, and M&E when designing procurement policy regarding the application of the force account procurement method. The force account as a procurement method can lead to a significant impact on the VFM in various projects undertaken at the local government level. It should further be noted that the success of this procurement method depends on the efficiency and effective management of the projects. This being the case, this method helps to create transparency and accountability in all stages of the projects conducted by LGA.

Policy makers and practitioners need to consider key attributes of the force account procurement method to enable efficient and effective execution of the projects. The government should develop a policy that will design a joint relationship with private entities to allow immediate delivery of materials and human capital for projects which are undertaken through force account. This will ensure projects are completed as scheduled while adhering to cost-effectiveness and quality standards. The policy should also consider risks associated with capital projects and implementation criteria toward execution of projects for easy assessment of quality, standards, and time factors. Furthermore, the policy should take into consideration prompt payment to suppliers who deliver materials to various capital projects undertaken through force account after being inspected by a team of experts as required under the Public Procurement Act of 2011 (amended in 2022) and Public Procurement Regulations of 2013 (amended in 2016).

Based on the results of the regression analysis in this study, the authors recommend that the Kigamboni Municipal Council consider force account procurement to minimize non-essential costs in construction projects by making sure that only the necessary materials for constructions are available. Moreover, this study found that time management has a positive and statistically-significant influence in achieving VFM. Therefore, the authors recommend that the Kigamboni Municipal Council consider ways to improve time management since that should assist the project manager in establishing appropriate deadlines for task completion.

Moreover, the study found that quality of output has positive and statistically-significant influence in achieving VFM. Therefore, the authors recommend that the project manager must closely examine, monitor, and evaluate project progress, assess work quality, and ensure that the project is cost-effective. This is significant since additional project execution oversight is essential to produce high-quality work outcomes. Furthermore, the study found a positive and statistically-

significant relationship between M&E and VFM. Therefore, the authors recommend that the funds allocated by the central government to the municipal councils should include a budget for M&E of the ongoing construction projects. This includes ensuring that a real-time audit is performed in order to minimize errors during construction. That way, project managers will be able to visit sites on time.

References

- Abdullah, M. R., Abdul Azis, A., & AbdulRahman, I. (2009). Potential Effects on Large Mara Construction Projects Due to Construction Delay. *International Journal of Integrated Engineering*, 1(2), 53-63.
- Adou, J.-Y. (2016). *Applications and limitations of value for money in development activities. Evaluation Matters*. Retrieved from https://idev.afdb.org/sites/default/files/Evaluations/2020-02/Evaluation%20Matters%20Q3_EN.pdf#page=22.
- African Development Bank. (2012). *Roles and Procedure for the Procurement of Goods and Work: Procurement and Fiduciary Service Department*. Retrieved from www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Procurement/Project-related-Procurement/Rules%20of%20procedure%20for%20procurement%20Goods%20and%20Works.pdf
- Bryman, A., & Cramer, D. (2012). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 & 19: A guide for social scientists*. London: Routledge.
- Cappa, C., Petrowski, N., & Njelesani, J. (2015). Navigating the landscape of child disability measurement: A review of available data collection instruments. *ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 9(4), 317-330.
- Creswell, J. W. (2020). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. London: Pearson Higher Ed.
- Denscombe, M. (2010). *The Good Research Guide For small-scale social research projects Fourth Edition*. Berkshire England: Open University Press.
- Evelyn, N.-A., & Boateng, P. K. (2016). *Measures of ensuring value for money in public procurement: A case of selected polytechnics in Ghana*. Retrieved from <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/70051>
- Gall, M., Gall, J., & Borg, R. (2007). *Educational research: An introduction (8th ed)*. New York: Pearson Education.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *Using SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. (4th ed.). London: Pearson Education.
- Grace, J. M., & Mpuya, J. (2020). *Effect of Force Account Procurement on Value for Money Achievement in Construction project* (Research). The case of Dodoma City Council.

- Henseler, J., Christian, M., Ringle and Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hulland, J., Baumgartner, H., & Smith, K.M. (2018). Marketing survey research best practices: evidence and recommendations from a review of JAMS articles. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 46(1), 92–108.
- Jensen, M. C. (2017). Value Maximisation, Stakeholder Theory and the Corporate Objective Function. In J. Andriof, S. Waddock, B. Husted, & S. S. Rahman (Eds.), *Unfolding Stakeholder Thinking* (pp. 65–84). London: Routledge.
- Kaawaase, T. K., Nairuba, C., Akankunda, B., & Bananuka, J. (2021). Corporate governance, internal audit quality and financial reporting quality of financial institutions. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(3), 348–366.
- Khakata, S. (2014). *Procurement methods and operational performance of state corporations in Kenya* (master's thesis). School of Business and University of Nairobi, Nairobi, Kenya
- Kothari, C. R. (2005). *Research methodology: Methods and techniques*. New Delhi: New Age International.
- Kulemeka, P. J., Kululanga, G., & Morton, D. (2015). Critical factors inhibiting performance of small- and medium-scale contractors in sub-Saharan region: A case for Malawi. *Journal of Construction Engineering*, 2015(927614), 1 – 17.
- Lavrakas, P.J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. London: Sage Publications.
- Lusupi, Z. (2020). *Determinants for effective implementation of force account in construction projects in Tanzania*. (master's thesis). Mzumbe University, Morogoro, Tanzania.
- Mahadi, U. A. (2015). Value engineering for cost reduction and sustainability in construction projects. *IOSR Journal of Mechanical and Civil Engineering (IOSR-JMCE)*, 95–97.
- Matto, M. C., Ame, A. M., & Nsimbila, P. M. (2021). Tender process and value for money in Tanzania public procurement. *International Journal of Logistics Economics and Globalisation*, 9(1), 1. doi.org/10.1504/IJLEG.2021.116218
- Mayani, S. (2019). *Assessment on the influence of force account in achieving value for money in health centers 'buildings construction in Tanzania: Cases of Bariadi district and town council*. (master's thesis). Mzumbe University, Morogoro, Tanzania.
- Mchopa, A. (2015). Integrating contract management practices into the achievement of value for money in Tanzania public procurement: Evidence from selected procuring entities in Moshi municipality. *Journal of Public Procurement*, 15(2), 129–149.
- Mchopa, A.D. (2020). Applicability of Force Account Approach in Procurement of Work in Tanzania. *Journal of International Trade, Logistics and Law*, 6(2), 137–143.
- Murithi, S. H., Makokha, E. N., & Otieno, C. (2017). Factors affecting timely completion of public construction projects in Trans-Nzoia County. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(4), 404–434.

- Ndyanabo, A. I. (2020). *Use of Force Account Method in Construction Projects by Tanzania Local Government Authorities; a Case of Newala District Council*. College of Business Education, Dar es Salaam, Tanzania.
- Newing, H. (2011). *Conducting research in conservation: A social science perspective*. London and New York: Routledge.
- Norman, W. (2004). *Stakeholder Theory, Corporate Governance, and Public Management*. doi.org/10.1093/acprof:osobl/9780199990481.003.0003.
- Nsiah-Asare, E and Prempeh, K.B. (2016). *Measures of Ensuring Value for Money in Public Procurement: A Case of Selected Polytechnics in Ghana*. Retrieved from <https://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/>.
- Obodoh, D., Solomon, O and Felix, O. (2019). Quality management practices in construction, a key to successful building project delivery. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(9), 531 – 538.
- Olatunji, S. O., Olawumi, T. O., & Awodele, O. A. (2017). Achieving value for money (VFM) in construction projects. *Journal of Civil and Environmental Research*, 9(2). Retrieved from <https://napier-repository.worktribe.com/output/2804132/achieving-value-for-money-vfm-in-construction-projects>
- Patil, C.R & Nadaf, M. (2017). Study on Procurement Method Selection Procedure in Construction Industry. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 4(8), 340-348.
- Peter E.D., Dominic, D., Ahiaga-Dagbui & Zahiri Irani. (2016). Cost overruns in Transportation infrastructure projects: Sowing the seeds for a probabilistic theory of causation. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 92, 184-194. doi.org/10.1016/j.tra.2016.08.007.
- PPRA. F(2021). *Draft Guideline for carrying out works under force Account*. Dodoma: Public Procurement Regulatory Authority.
- Prakash, S. & McLennan, A. (2022). *Monitoring & Evaluation of Sustainable Public Procurement*. Practical considerations for establishing an M&E framework.
- Sammy, K. (2014). *Factors affecting the performance of construction projects in Mombasa County, Kenya*. (master's thesis). University of Nairobi, Nairobi, Kenya.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students (5th ed)*. New York: Pearson education.
- Shengeza, J.J. (2017). Procedure on Effective Application of Force Account as a Method of Procurement for Renovation and Remodelling of Government Building Projects. *Journal of Civil, Construction and Environmental Engineering*, 2(6), 153-158.
- Simaya, H & Maro, G. (2018). Assessment of the Performance of Value for Money for Building Projects in Local Government Authorities in Tanzania. *International Journal of Construction Engineering and Management*, 7(3), 101-112.
- Stephen, K. (2021). Use of force account procurement method for development of small and medium contracting firms in Mbeya. *International Journal of Finance Research*, 2(2), 94–110.

- Tejada, J. J., & Punzalan, J. R. B. (2012). On the Misuse of Slovin ' s Formula. *The Philippine Statistician*, 61(1), 129-136.
- Tekka, R. S. (2018). Economic Empowerment of Local Skilled Labour through Force Account in Building Renovation. *Journal of Civil, Construction and Environmental Engineering*, 2(6), 159-168.
- U.S. department of transportation. (2016). *Bureau of Transportation Statistics. Transportation Statistics Annual Report 2016*. Washington, DC: U.S. department of transportation.
- Uwera, N. (2019). *Procurement practices and project performance (A case of Ngali mining, 2015-2018)*. (master's thesis). College of Business and Economics, University of Rwanda, Kigali, Rwanda.
- Welde, M. & Dahl,R.(2019). Cost Performance in Construction Constrcuts. *Europe: Norwegian University of Science and Technology*.
- World Bank. (2016). *Achieving Value for Money in Investment projects financed by World Bank*. A working Guideline. Washington DC: World Bank.
- Yohana, J. B. (2020). *Influence of Force Account Procurement Method on Performance of Construction Project In Tanzania*. (master's thesis). The Open University of Tanzania, Dar es Salaam, Tanzania.

Evaluation of the Effectiveness of Tourism Promotion by the Sidoarjo Regency Government in Developing Tlocor Tourism

Andra Pratama Juliyanto

College of Local Administration,
Khon Kaen University, Thailand

Abstract

This study provides an evaluation of tourist promotion strategies employed by the Sidoarjo Regency Government in Indonesia, with a specific focus on the Tlocor Tourism Area. To gain insights into the effectiveness of these strategies, qualitative research methods, such as in-depth interviews and document analysis, were used. The research aims to identify the existing challenges in promoting the Tlocor Tourism Area and offer actionable recommendations for enhancing tourism promotion and sustainable development in the region. The study scrutinizes various aspects, including infrastructure, amenities, stakeholder participation, and adherence to tourism standards. It also examines promotional tactics used by the government, such as branding, advertising, and collaborations with content creators. The study also highlights the importance of having a comprehensive branding plan and increasing promotional efforts to attract tourists. It proposes practical recommendations, such as holding competitions to appreciate content creators, increasing participation in tourism exhibitions, and developing innovative promotional strategies. This research is aimed at contributing to the tourism sector, policymakers, and local government bodies. It provides insights into how to effectively manage and develop tourist areas like Tlocor, contributing to the discourse on sustainable tourism development. The ultimate goal of this study is to foster constructive discussions and actions that will enhance the potential for sustainable tourism development in the Tlocor Tourism Area, benefiting the region and its people.

Keywords:

BAS strategy, tourism promotion, tourism objective, evaluation, government innovation

CORRESPONDING AUTHOR

Andra Pratama Juliyanto, College of Local Administration, Khon Kaen University,
123 Mittraphap Road, Nai Mueang, Mueang Khon Kaen District, Khon Kaen 40002.

E-Mail: andrapratama.j@kkumail.com

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

Introduction

Tourism holds a pivotal role for the millennial generation, serving as a crucial escape from the rigors of daily life and stress. It is a multifaceted and intricate phenomenon that demands scientific scrutiny, defined as the act of traveling for pleasure. And the journey cannot be deemed tourism if its purpose is not rooted in the pursuit of enjoyment (Pitana, I. G., dan Gayatri, 2019). Beyond providing pleasure, the tourism sector significantly bolsters economies, particularly in regions like Indonesia and rural locales. In Indonesia, it makes a substantial contribution to the national GDP, accounting for over two percent. In 2021 alone, the travel and tourism industry injected a formidable 414 trillion rupiah into the Indonesian economy (Wolf, 2022). Tourism isn't solely about leisure, it's a powerful catalyst for job creation, both directly within the travel sector and indirectly in related industries like food services, construction, and retail.

Furthermore, it can catalyze the development of infrastructure, including roads, public transportation, healthcare facilities, and recreational amenities, extending benefits to both the local population and tourists. The Tlocor Tourism Area serves as a prime exemplar of a tourist attraction capable of catalyzing the progress of a region. Located in Kedungpandan Village, Jabon District, Sidoarjo Regency, East Java, it stands as a testament to the harmonious synergy between the Sidoarjo Regency Government and the Department of Youth, Sports, and Tourism, encompassing 1,725 hectares, and home to 1,532 families (B. P. S. Sidoarjo, 2022) , it embodies a diverse and integrated community, as depicted in Figure 1:

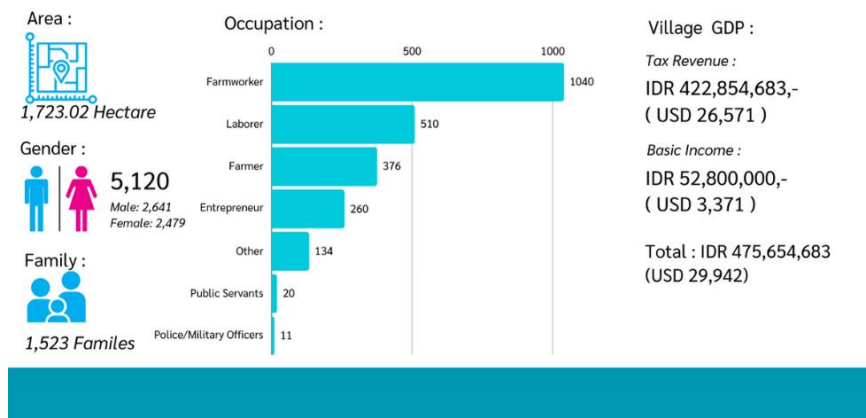


Figure 1. Economic and Demographic Data of Kedungpandan Village

Source: Department of Statistics, Sidoarjo Regency, 2022

Situated at the confluence of the Porong River estuary and the Madura Strait, the village of Kedungpandan has prospered thanks to its advantageous location that has facilitated the growth of its agricultural, fisheries, and tourism industries. Tlocor tourism is a rapidly growing attraction that has gained popularity since 2019. It is situated near the Java Sea, and is known for its natural formation of a reclamation island that was created due to sedimentation caused by the diversion of the Porong River. The area is well-established and offers a range of activities that cater to tourists of all ages. Through effective management by the local community, this unique feature has been transformed into a must-see attraction. To reach Tlocor tourism, visitors typically rely on land transportation, with cars and tourist buses being the most popular modes of travel. Those seeking convenience can opt for public transportation, with the nearest train station being Sidoarjo City Station, which is located 30km away. For out-of-town guests arriving by air, it is necessary to transfer to public transportation at Sidoarjo city center, as illustrated in Figure 2. It is also worth noting that Tlocor is situated 33 km from Sidoarjo City, 52 km from the provincial capital, and 820 km from popular tourist destinations, including the capital of Indonesia (Colab Google, 2023).

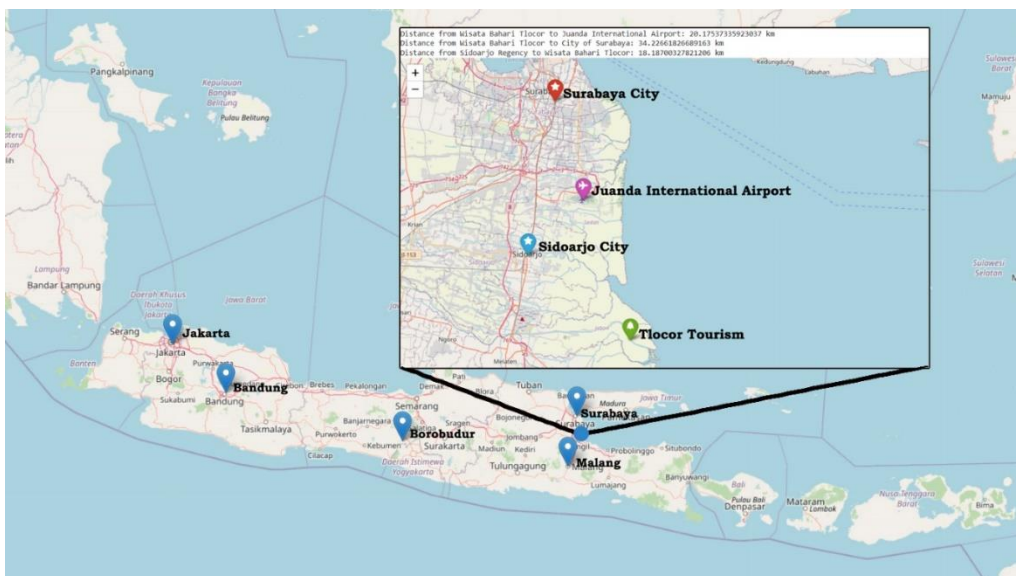


Figure 2. Distance between the tourist location and the provincial capital in Java Island, the center of Sidoarjo district, and Juanda International Airport

Source: Google Colab, Regenerated by Author, 2023

The strategic geographic location of Kedungpandan Village has paved the way for the flourishing of agricultural, fisheries, and tourism sectors. Nestled at the convergence of the Porong River estuary and the Madura Strait, with direct access to the Java Sea, this locale has

been strategically harnessed for the development of Tlocor Tourism. This captivating tourist destination features a reclaimed island at its heart, a natural formation resulting from sedimentation caused by diverting the Sidoarjo mudflow into the Porong River. The astute management of the local community has metamorphosed this unique geographical feature into the renowned tourist attraction that is Tlocor Tourism. However, despite these promising prospects, the Tlocor Tourism Area's journey to its full potential is marked by challenges. It is evident that there are gaps in the tourism promotion strategies employed by the Sidoarjo Regency Department of Youth, Sports, and Tourism. The data on tourist visits to Tlocor in 2021 reveals fluctuations, with numbers consistently falling short of the Department's target of 10,000 monthly visitors, as illustrated in Figure 3.

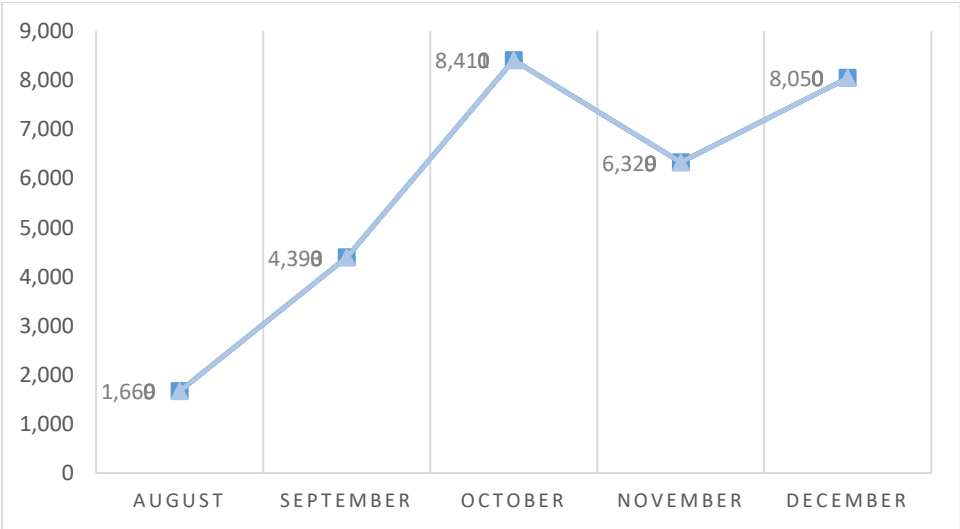


Figure 3 . Tlocor Tourism Visits by Month, 2021

Source: Bumdes Keduangpadan Village, 2021

From Figure 3, it can be observed that tourist visits to the Tlocor Tourism Area fluctuate, and the number of visitors never exceeds 10,000 in a given month. Considering its geographical location, Sidoarjo Regency is a strategic area connecting Surabaya and Malang in East Java, Indonesia. Furthermore, the allocated budget for tourism expenditures in Sidoarjo Regency is quite substantial, as indicated in the Sidoarjo Youth, Sports, and Tourism Service Work Plan Program document, with a value of IDR 3,037,448,000 Rupiah or approximately USD 201,965 (D. Sidoarjo, 2021). Details of the budget allocation can be seen in Table 1 below:

Table 1. Budget Allocation For Tourism Promotion and Development of Sidoarjo Regency, 2021

Details	Budget	
	IDR	USD
Tourism Marketing and Overseas Attractions, Destinations and Regions Strategic Regency/City Tourism	Rp. 1,518,874,000	\$ 100,997
Activity Facilitation Tourism Marketing Both Inside and Out Tourism Country Regency/City	Rp. 1,164,14,000	\$ 77,387
Promotion Strengthening Through Print Media, Electronics, and Media Others Both In and Outside Country	Rp. 227,826,000	\$ 15,145
Provision of Data and Information Dissemination Tourist Regency/City, both Domestic and foreign	Rp. 6,900,000	\$ 459
Monitoring and Evaluation Development Tourism Marketing	Rp. 120,000,000	\$ 7,977
Total Budget	Rp. 3,037,440,000	\$ 201,965

Source: Rencana Strategis Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Sidoarjo 2021-2026

Figure 1 and Table 1 reveal that tourism promotion in Sidoarjo needs more effective strategies. Despite ambitious targets set by the Sidoarjo Regency Government, actual implementation of tourism promotion falls short of the planned budget. This presents an opportunity for policymakers to review their strategies and find innovative approaches to attract more visitors to the region. By identifying discrepancies between the allocated budget and the actual implementation expenditure of tourism promotion, we can work towards building a sustainable and prosperous tourism industry in Sidoarjo. The Sidoarjo Tourism Office has made efforts to evaluate the effectiveness of tourism promotion carried out by the Sidoarjo Regency Government for Tlocor Tourism. However, these efforts are still built around conventional methods, such as making brochures and displaying them at exhibitions, which is contrary to technological advancements.

Digital media and social media have become effective marketing tools, and strategies that have minimal budgets and big impacts have not been planned by the Sidoarjo tourism office. In light of the current situation, there is a pressing need for valuable insights to serve as a benchmark for policymakers in their mission to foster and enrich the Tlocor Tourism Area. The existing scenario underscores a significant disparity between the allocated funds from the

Tourism Office and the actual visitor numbers at this location. With the right strategy and resources, Sidoarjo has the potential to become a globally sought-after tourist destination that attracts visitors from around the world. By proactively addressing the gaps and inefficiencies inherent in the present system, we can strive to achieve the targets set by the Sidoarjo Regency Government, and ultimately usher in a more dynamic and prosperous era for the local tourism industry. Our research questions are as follows: (1) *'How effective are the efforts of the Sidoarjo Regency Tourism Service to promote Tlocor tourism, with the allocation of funds in Table 1?* and (2) *"Does it impact the rate of Tlocor tourists?"* These two questions guide our exploration of these critical matters.

Literature Review

Previous Research

Several studies have been carried out regarding the development and potential of various tourist destinations in various regions in Indonesia. One study assessed the tourism potential in Sumenep Regency by evaluating the role of the Regency Tourism Development Master Plan in harnessing the marine tourism potential of Madura, a prominent island in East Java. The RIPPARKAB Sumenep initiative was designed to enhance tourism quality and quantity in the region, focusing on environmental and socio-cultural sustainability, and delve into various aspects, including tourism marketing strategies, the significance of regional image-building, and the need for strategic collaboration. The authors of that study emphasized the importance of digital outreach, and suggested improvements based on their findings. Despite the initiatives and potential of the region, challenges such as limited funding and the need for more effective partnerships persist, hindering the full realization of Madura's coastal tourism potential (Effendi & Perwira, 2023).

Another study also examined the parameters of sustainable tourism at Tanjung Papuma Beach, Jember, East Java, Indonesia. That study emphasized the need to improve facilities and infrastructure to enhance the tourist experience. Research suggests that marine and educational tourism be developed at Tanjung Papuma Beach to increase environmental protection and tourist participation. However, the report also noted management problems on the island, and suggested that destination development, institutional development, marketing tactics and industrial expansion should be prioritized (Adiati & Basalamah, 2014).

One study explored the potential of Lusi Island (Tlocor Tourism) in Sidoarjo Regency as a tourism destination. That research emphasized the natural beauty of the island and the possibilities of sustainable tourism. Similar research was also carried out to examine the growth of beach tourism in Watu Karung and Sendang Villages in Pacitan Regency, East Java, Indonesia.

That study classified different coastal tourism areas, and offered development methods for these areas. Improving tourist facilities, increasing accessibility, and providing basic tourism facilities are considered important initiatives to increase the attractiveness and sustainability of Pacitan Regency tourism locations (Chamdalalah et al., 2017).

In general, the above studies provide significant insight into the barriers and possibilities associated with tourism development in various locations in Indonesia. They emphasize the importance of infrastructure, facilities and stakeholder participation in providing sustainable and attractive tourism destinations. The results increase knowledge about tourism management and provide useful suggestions for policy makers and tourism practitioners.

Tourism Development

Tourism development is a positive and long-term process that involves aligning the available tourism supply with the demand to achieve desired outcomes. The focus is not just on creating tourist destinations, but on creating an environment that fosters the growth of tourism. This requires careful planning and management to ensure the sustainability and mutual benefit of the tourism industry for both visitors and host communities. A tourism area is a specially-equipped area that facilitates tourism activities. Developing tourism potential involves efforts to increase the resources of a tourist destination area. This is achieved by enhancing both the physical and non-physical elements of the tourism system in ways that encourage growth and contributes to the local economy and community (Twining-Ward et al., 2018).

Tourism development involves leveraging a location's resources to create a thriving environment for tourism while ensuring that the industry benefits all stakeholders and is sustainable in the long run (Wearing & Schweinsberg, 2019). This is an ongoing process that requires strong collaboration and support from various parties, including government and non-governmental organizations, host communities, and tourism businesses. Such a cooperative approach helps to maximize tourism benefits and minimize negative impacts. Effective tourism development, therefore, requires thoughtful planning, management, and collaboration for successful and sustainable outcomes.

Regional Regulation of Sidoarjo Regency, Number 6 of 2014, Regarding the Master Plan for Regional Tourism Development for 2014-2025

The Regional Regulation of Sidoarjo Regency outlines a comprehensive tourism marketing development strategy that aims to promote tourism in the region. The strategy comprises several essential components, including the development of high-quality tourism

services, setting specific tourist targets, and creating a positive image for the region (P. Sidoarjo, 2014). One of the key focuses of the strategy is to position the region as a destination for quality tourism by ensuring that the services and experiences offered meet the expectations of this market segment. The strategy also emphasizes the importance of understanding the characteristics, needs, and preferences of key and potential tourism markets to provide enhanced experiences for tourists and higher satisfaction levels. To create a positive image for the region, the strategy emphasizes the region's creativity and environmentally friendly aspects. Effective tourism marketing plans and integrated marketing with coordination with other sectors, notably trade and investment, are also essential elements.

The strategy aims to broaden the market reach by establishing integrated marketing partnerships with other regions, such as the East Java Province and the national level. This extended reach allows for a wider and more diverse audience. Collaboration with creative communities in arts, culture, history, science, and technology is also encouraged in order to implement effective marketing programs. To ensure the successful execution of these strategies, the development of mechanisms for planning, implementation, monitoring, and evaluation of regional tourism marketing programs is fundamental. In conclusion, the tourism marketing development strategy outlined in the Regional Regulation provides a multifaceted approach to promoting tourism in the Sidoarjo Regency. It places emphasis on quality, target setting, image creation, integrated marketing, market understanding, collaboration with creative communities, and the establishment of effective planning mechanisms, all of which are pivotal for the region's tourism promotion and development.

Promotion

Promotion, in essence, is a form of marketing communication that disseminates information widely. As suggested by (Saputra & Rodhiyah, 2016) promotion is a one-way information or persuasion directing an individual or an organization towards an action that creates an exchange in marketing. Promotion serves as a communication tool to introduce a company's product to the public, attract buyer interest, and increase sales, the marketing mix is formed by four basic variables: product, price, place, and promotion. The product is something offered to the market to attract attention and fulfill consumer desires and needs. Price determination considers the type of competition in the target market and the total cost of the mix (Philip & K.L., 2001). The place serves as a distribution channel to reach the target consumer, encompassing location, transportation, and more. Lastly, promotion involves activities that convey the benefits of the product and persuade customers to buy it. This process invites the

government, the private sector, and the community to communicate and collaborate effectively for maximum results.

Promotions are usually carried out persistently through various media outlets that are considered effective in reaching and engaging the target market. In the realm of tourism, promotion is vital in drawing tourists and boosting visitor numbers. It encompasses a broad spectrum of activities such as advertising, public relations, direct marketing, sales promotion, and personal selling. With the emergence of digital technology, promotional strategies in the tourism sector have transformed. Aspects like digital and mobile marketing, infrastructure, branding, quality, accessibility, and information about a specific destination, which are highly sought after by tourists, are deemed crucial promotional tools in the tourism industry.

Evaluation in Tourism Development Policy

Evaluation in the context of tourism development policy can be defined as the appraisal, rating, and assessment of policy outcome. It pertains to the production of information about the value or benefits of policy outcomes. In the realm of tourism development, evaluation plays a crucial role in assessing the effectiveness and efficiency of policies implemented to promote and sustain tourism. It provides valid and reliable information about policy performance, including the extent to which needs, values, and opportunities have been achieved through public action (Dunn, 2017, p 331).

Evaluation contributes to clarifying and criticizing the values underlying goal selection and target setting in tourism development. Furthermore, it aids in the implementation of other methods for policy analysis, such as problem formulation and recommendation. In order to evaluate the success of tourism development policies, it is necessary to establish several indicators or criteria. These criteria should include effectiveness, efficiency, fairness, accuracy, coverage, sufficiency, and responsiveness (Dunn, 2017, p. 333). These criteria can be applied to various aspects of tourism development such as infrastructure development, promotion strategies, stakeholder engagement, and sustainability initiatives.

Effectiveness can be measured by the extent to which the goals of the tourism development policy have been achieved. Efficiency pertains to how well resources have been used in implementing the policy. Fairness involves assessing whether the benefits and costs of the policy are distributed equitably among all stakeholders. Accuracy refers to how well the policy outcomes match the expectations set out in the policy objectives. Coverage assesses whether all relevant aspects of tourism development have been addressed by the policy. Sufficiency evaluates whether the policy outcomes are adequate to meet the needs identified in the policy objectives. Responsiveness measures how well the policy adapts to changes in the

tourism environment (Subarsono, 2005), evaluation is a critical component of tourism development policy. It provides a framework for assessing policy performance and contributes to improving future policies by giving valuable insights into what works and what doesn't in promoting sustainable tourism development.

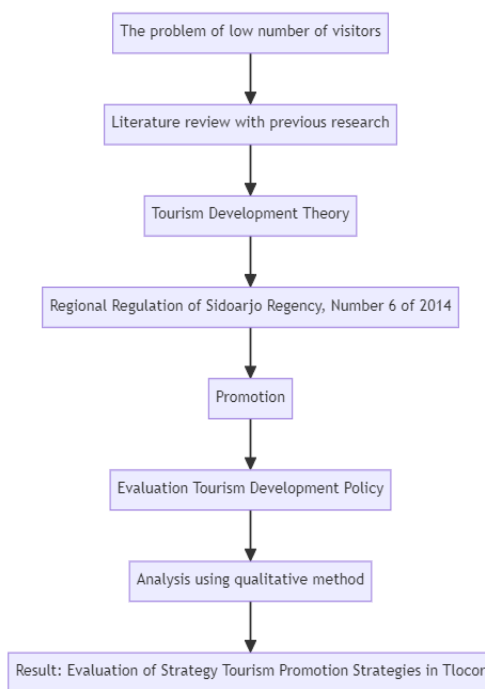


Figure 1. Conceptual Framework

Source: Author, 2023

Tourism is an industry of paramount importance that plays a vital role in the growth and development of economies. To ensure its sustainable growth, it is crucial to have a comprehensive strategy that covers all the essential components. These components include Tourism Development, Tourism Marketing Development Strategy, Promotion in the Tourism Sector, and Evaluation in Tourism Development Policy. Among these components, the Tourism Marketing Development Strategy is the cornerstone that aims to project a positive regional image, enhance service quality, and promote collaboration across various sectors. To achieve these goals, various media channels, including digital platforms, are leveraged to attract tourists and increase visitation rates. The Evaluation in Tourism Development Policy plays a significant role in assessing the effectiveness and efficiency of the policies that promote and sustain tourism. Tlocor, a unique and picturesque destination, has adopted a comprehensive strategy to

promote tourism. The strategy includes social media engagement, partnerships with travel agents, and the active involvement of content creators who produce and share digital content. The Tourism Awareness Groups (Pokdarwis) also plays a significant role in marketing and verifying tour guides, fostering collaboration with Tlocor tourism managers. In addition, the Sidoarjo Regency Government's participation in international fairs enhances Tlocor's visibility and exposure.

The tourism promotion strategies in Tlocor are evaluated based on their effectiveness in attracting visitors and improving public perception. To ensure sustainable development, the impact of these strategies on long-term outcomes such as job creation and local economic growth is also measured. By identifying strengths, weaknesses, and challenges, the Tlocor Tourism Area's promotion can be improved and serve as an example of sustainable tourism growth for the local community. A comprehensive strategy, which includes aligning tourism supply and demand, using diverse media channels, and evaluating policies' effectiveness, is crucial for achieving sustainable tourism growth. The framework presented above is a valuable tool for assessing the success of tourism development in the Tlocor region and guiding future decision-making.

Methods

The qualitative descriptive research method employed in this study has been chosen to provide comprehensive results. It focuses on in-depth observation and analysis of processed data obtained through interviews with data sources. The researcher interviewed with employees of the Sidoarjo Youth, Sports and Tourism Department, which is a research site for policymakers and supervisors of tourism policy and spatial planning in the Tlocor tourist area. By doing so, the author aimed to gain a thorough understanding of the experiences, perspectives, and actions of the people involved in creating and promoting the Tlocor Tourism Area. The data collected through these interviews will be transcribed and evaluated thematically, allowing the author to uncover patterns, themes, and insights relevant to the research objectives (Atkinson & Delamont, 2010).

The qualitative descriptive research approach used in this study requires the collection and interpretation of qualitative data in written form, such as interviews, observations, and document analysis. The researcher aims to describe and understand the experiences, perspectives, and actions of the people involved in the creation and promotion of the Tlocor Tourism Area. The data that was collected and was transcribed and evaluated thematically. This enabled the researchers to uncover patterns, themes, and insights that were relevant to the research objectives. A sample of employees from the Sidoarjo Youth, Sports, and Tourism Service

acted as "Mr. X" and "Mrs. Y", helping the researcher achieve these objectives. The researcher conducted interviews with Mr. X and Mrs. Y as representative of the Sidoarjo Youth, Sports and Tourism Department to obtain data for the study. This department is a research site for policy makers, tourism policy implementers, and supervisors of tourism policy and spatial planning in the Tlocor tourist area. These research locations provide valuable insights for policymakers, tourist policy implementers, and tourism policy and spatial planning supervisors in the Tlocor tourist area in Sidoarjo. The table below shows the sources for in-depth data collection.

Table 2. Resource Persons Interviewed

Name	Designation
Mrs. Y	Head of Tourism Division, Department of Youth, Sports and Tourism Service Sidoarjo Regency
Mr. X	Marketing Tourism Officer, Office of Youth, Sports, and Tourism Sidoarjo Regency

Source: Author, 2023

During the research, the author had the opportunity to conduct interviews with two influential figures in the tourism industry, Mrs. Y and Mr. X. These interviews took place at the Sidoarjo Regency Tourism Affairs Office on February 21 and March 12, 2023, from 8:00 a.m. to 11:00 a.m. The Sidoarjo Regency Tourism Affairs Office comprises three departments: Tourism, Sports, and Youth. The researcher decided to select samples from the Tourism Department. This department consists of eight employees, including:

1. Head of the Tourism Department
2. Two members from the Tourism Marketing Department
3. A treasurer
4. Head of the Budgeting Sub-Department
5. An administrative staff member
6. A general administration officer

The researcher chose to interview Mrs. Y, the Head of the Tourism Marketing Department, and Mr. X, a staff member from the tourism marketing department. The primary reason for selecting these two individuals as samples was their ability to provide credible verification and feasibility testing of tourist attractions. Their positions and experience in the tourism industry make them valuable sources of information for assessing the strategies and policies employed in the development and marketing of the Tlocor Tourism Area. Their insights can help evaluate the effectiveness, efficiency, and overall performance of various tactics used in attracting visitors and achieving desired results. This selection aligns with the qualitative nature of the research, which aimed to gain a deeper understanding of the complexities of tourism

development. The purpose of this research is to provide a comprehensive and detailed assessment of the strategies and policies employed in the development and marketing of the Tlocor Tourism Area. The research aims to enhance the effectiveness, efficiency, and overall performance of various tactics used in attracting visitors and achieving desired results. Qualitative techniques were used in this research to gain a deeper understanding of the complexities of tourism development, providing valuable insights and recommendations for future policy and practices in the region.

Results and Discussion

Strategies Used by the Sidoarjo Regency Government for Promoting Tlocor Tourism

The Sidoarjo Regency Government's tourist marketing strategies for attracting visitors to Tlocor are still pretty straightforward. Traditional mass media, such as leaflets and roadside advertisements, are used in the contemporary promotion process. With the arrival of the digital era, the Sidoarjo Regency Government's tourist marketing methods have been somewhat modified, embracing the BAS approach (Branding, Advertising, Selling) (Indonesia, 2016), as detailed below:

Branding entails building the identity of the Tlocor Tourism Area by attempting to distinguish it from other tourist destinations outside of the Sidoarjo Regency. Creating a brand image and identity may help Tlocor Tourism Area become more memorable and favored by the general audience.

Advertising involves direct advertising and offering of Tlocor Tourism Area as a tourism product. The Tlocor Tourism Area was advertised effectively through a range of channels, including targeted advertising on tourist buses in Asian countries and national TV commercials.

Selling involves selling tourism products through marketing activities. This marketing aims to sell the Tlocor Tourism Area by providing a simplified description of the product with the established brand by the Sidoarjo Regency Government. The selling process is the culmination of branding and advertising efforts, often done through tourism exhibitions.

The above explanation is based on the statement given by the Head of the Tourism Division at the Sidoarjo Regency Department of Youth, Sports, and Tourism:

"We use the Branding, Advertising, and Selling (BAS) strategy to promote tourism, not only for Tlocor but also for other tourist attractions. (Interview, Mrs. Y Sidoarjo, Indonesia, March 12, 2023, 08:40)"

These findings are rooted in the regional regulation of tourism policy, specifically the Regional Regulation of Sidoarjo Regency, Number 6 of 2014. This regulation outlines a comprehensive tourism marketing development strategy designed to promote tourism in the region. The strategy encompasses several critical components, such as the development of high-quality tourism services, setting specific tourist targets, and fostering a positive image for the region. The strategy aims to position the region as a destination for quality tourism by ensuring that the services and experiences offered meet the expectations of this market segment. It underscores the importance of understanding the characteristics, needs, and preferences of key and potential tourism markets to provide enhanced experiences for tourists and higher satisfaction levels. The strategy also encourages collaboration with creative communities in arts, culture, history, science, and technology to implement effective marketing programs. Effective planning mechanisms and integrated marketing with coordination with other sectors, particularly trade and investment, are also pivotal elements of the strategy.

Accuracy of Tourism Promotion Strategies in Tlocor

The tourism promotion strategies currently implemented by the Sidoarjo Regency Government are progressing slowly but are still not considered accurate, accuracy is one of the evaluation indicators closely related to substantive rationality. It focuses on the value or significance of program goals based on strong underlying assumptions. The effectiveness of ongoing tourism promotion strategies for the Tlocor Tourism Area is hampered by a lack of innovation and the use of repetitive methods. It is worth noting that the Tlocor Tourism Area is a relatively new tourist attraction in Sidoarjo Regency. Despite the implementation of the BAS method, the Sidoarjo Regency Government has primarily focused on selling tourism products through exhibitions and auctions. This is substantiated by a statement from a Tourism Officer who is a staff member of the Tourism Marketing Division at the Sidoarjo Department of Youth, Sports, and Tourism, made on February 21, 2023.

"It is true that the promotion of Tlocor is improving, with banners and promotions. However, the identity of Tlocor is still not well-established, and there is no distinct name or brand to attract tourists. Tlocor is only known for its fishing and Pulau Lusi, but there are many other attractions in the area."
(Interview, Mr. X, Sidoarjo, Indonesia, February 21, 2023, 14:12)

The lack of branding for the Tlocor Tourism Area and the focus solely on selling tourism products without redesigning attractions have contributed to limited recognition and awareness among tourists. The Sidoarjo Regency Government allocates a sizable budget of Rp.

1,518,874,000 (approximately USD 100,997) for tourism exhibitions. However, the impact of these exhibitions should go beyond merely showcasing products; efforts should be made to invite influencers or social media activists to promote this tourist attraction. This approach makes sense considering that, according to Table 1, the budget for other promotional activities, apart from participating in tourism exhibitions, is Rp. 227,826,000 (approximately USD 15,145). With such a budget, there should be a significant increase in the number of visits, and the role of social media activists is vital in changing the image of the Tlocor Tourism Area. This point was also mentioned by Mr. X.

"The biggest allocation in tourism promotion and marketing is spent on exhibitions. However, it is not just about organizing exhibitions, but rather the impact they create. We need to allocate more budget for rebranding Tlocor."
(Interview, Mr. X, Sidoarjo, Indonesia, February 21, 2023, 14:12)

Therefore, the accuracy of the tourism promotion strategies implemented by the Sidoarjo Regency Government falls short of expectations, both from tourists and the Tlocor Tourism Area itself. Through the allocation of funds and the strategies implemented by the Sidoarjo District Tourism Office in collaboration with the Tlocor Village Tourism Awareness Group, there have been noticeable developments. This support and collaboration have led to the transformation of the tourism sector, which was previously not registered in the Ministry of Tourism's database, to now being listed with an 'Advanced' status, (Ministry of Tourism & Economic Creative, 2022)

Despite the inclusion of Tlocor Marine Tourism in the tourism village network of the Ministry of Tourism, the anticipated surge in visitor numbers did not materialize. In 2022, Tlocor Tourism experienced a markedly lower influx of tourists than expected, a situation largely attributable to the persistent Covid-19 epidemic in Indonesia. This downturn in tourism was further compounded by management challenges faced by Bumdes Mitra Abadi, the entity tasked with gathering and relaying tourism data to the regional government. Notably, the data management efforts by the Kedungpandan Village Own Enterprises were fraught with difficulties, particularly evident in the inconsistent reporting of tourist visits throughout 2021, with pronounced irregularities observed during the third and fourth quarters.

This period of reporting inconsistencies coincided with a critical phase of economic and tourism distress in Sidoarjo, significantly intensified by a surge in Covid-19 cases. The resultant discrepancies between the reported data and the actual situation on the ground present a considerable risk of misinforming central government decision-making processes, which are heavily dependent on these statistics for strategic planning in the tourism sector. The most

acute impact of the pandemic was felt between August and November 2021 in the Tlocor area, leading to a substantial collapse in the health sector and a corresponding decline in tourism activities. Claims of monthly visitor counts exceeding 1000 during this tumultuous period are not only unrealistic but also fail to consider the logistical difficulties and the prevailing health crisis. This discrepancy highlights the need for a more grounded and realistic approach in reporting and interpreting tourism data, essential for the sustainable development of the tourism sector and for making informed policy decisions at the governmental level, local community, potentially leading to unsustainable practices. As a person with a vested interest in the tourism industry, the author emphasizes the importance of accurate data reporting to the central government

A Comprehensive Evaluation of Tlocor Tourism Policy in Sidoarjo Regency

The tourism policy of Sidoarjo Regency, although ambitious in its goals, could be improved to better align with its objectives. One of the key areas of concern is Tlocor tourism, where despite a large budget allocation of \$201,965, there has not been a significant increase in the number of visitors. To improve the effectiveness and efficiency of policy implementation, it may be useful to evaluate its performance using evaluation criteria (Dunn, 2017). Additionally, the allocation of \$101,258 for tourism exhibitions, although a traditional method, has not been successful in attracting more visitors to the region. By re-evaluating the budget allocation and exploring alternative strategies, such as digital marketing or community engagement, Sidoarjo Regency can better align its tourism policy with its goals, as outlined in the Sidoarjo Regency Regional Regulation Number 6 of 2014 concerning the Master Plan for Regional Tourism Development 2014-2025 Chapter IV article 10.

“Article 10 Chapter IV: the application of responsible marketing concepts and directed by the community in every marketing program carried out by the Government and tourism businesses. development of marketing through communities in creative district tourism marketing. development of integrated tourism marketing domestically and abroad”.

This traditional method only provides meaningless results, thus raising critical questions about the ‘effectiveness’ and ‘efficiency’ of the policy, in line with Dunn (2017) criteria. A more complicated problem is the poor implementation of Branding, Advertising, and Sales (BAS) strategies outlined in Sidoarjo Regency Regional Regulation Number 6 Year 2014 concerning the Master Plan for Regional Tourism Development 2014-202 “Article VII, Chapter III”.

“Chapter III Article 7 paragraph: c. realizing a district tourism destination that is able to meet recreational needs and develop community potential... e. developing integrated and responsible tourism marketing in an effort to make creative community potential as a regional tourism identity”.

Despite having potential, the current strategy is ineffective due to several reasons. One, there is no proper cluster branding in place. Two, the advertisements are boring and do not have an interesting narrative. And three, the sales methods employed are outdated, relying heavily on exhibitions. As a result, the \$15,145 allocated for “Promotion Strengthening” has been used inefficiently. The strategy fails to meet Dunn’s criteria for ‘effectiveness’, ‘efficiency’, and ‘accuracy’. Additionally, the government’s implementation of the Brand Image, Advertising, and Sales (BAS) strategies has added another complexity. Although it has potential, the BAS strategy is not implemented well, resulting in ineffective and inefficient use of allocated funds, especially \$15,145 for ‘Promotion Strengthening’.

Brand imaging has not developed properly, advertising lacks an interesting narrative, and sales still rely on old-fashioned methods such as exhibitions. The current strategy for Tlocor tourism is ineffective and fails to attract enough visitors, despite being allocated funds. This goes against the purpose of the budget and policy objectives. Although Tlocor tourism has been registered as an advanced tourism category, it still struggles to attract a significant number of visitors. This contrasts with what is contained in Sidoarjo Regency Regional Regulation Number 6 Year 2014 concerning the Master Plan for Regional Tourism Development 2014-202 Chapter V Article 12.

“Chapter V Article 12: Tourism Development Strategy includes: a. destination tourism development strategy; b. tourism industry development strategy; c. tourism marketing development strategy; and d. institutional tourism development strategy”.

While Tlocor has achieved the 'Advanced' status as per Article XII, Chapter V, it is clear that more efforts are needed to promote tourism. It is essential to strengthen the collaboration between the Sidoarjo Tourism Office and Bumdes Mitra Abadi to promote tourism in Tlocor. These efforts should focus not only on registering tourist spots with the Ministry of Tourism but also on innovative strategies like holding festivals that showcase the unique culture of Kedungpandan Village. Despite significant investments and strategic planning, Tlocor’s tourism industry has not grown as expected. This presents a vital opportunity to revisit the policies and make necessary adjustments to address the inefficiencies. The government should take a more

nuanced approach to promote tourism in Tlocor and allocate funds towards creative, digital, and community-focused promotional activities. By taking these steps, the government can effectively align its policies with Dunn's evaluation criteria and transform Tlocor into a thriving tourist destination.

Supporting Factors and Barriers to Tourism Development and Promotion in Tlocor

Supporting Factors

Tlocor boasts a unique geological story that emerged from the Lapindo mud deposits. With the support of the Sidoarjo Regency Government and Regional Regulations, tourism development has a solid foundation. The combination of modern digital strategies and traditional marketing methods allows for a wide reach. Additionally, the involvement of local community groups such as Pokdarwis enhances the tourist experience through personal interactions and storytelling. Borobudur, a UNESCO World Heritage site, is internationally recognized for its rich history and cultural significance, making it an educational and spiritual destination. The joint efforts of governments and international bodies to preserve and promote Borobudur ensure its preservation and global appeal. In addition, the organization of cultural and religious events throughout the year attracts a wide variety of visitors.

Furthermore, the evolution and attractiveness of the Tlocor tourist area is strongly influenced by human and socio-cultural factors, which are an integral part of its development and promotion strategy. These factors not only contribute to the uniqueness of the area but are also highly accepted by local communities and tourists, thereby encouraging a sustainable tourism model. An important human element in the development of Tlocor is the active participation of local communities. Tourism Awareness Groups (Pokdarwis), formed by local residents, play an important role in this context. Their involvement goes beyond facilitating tourism; they imbue the visitor experience with authentic cultural narratives and indigenous knowledge. This local involvement enriches the tourist experience and ensures that the benefits of tourism directly support community development.

The unique story of Tlocor, including the emergence of Lusi Island from the Lapindo mud deposits, is not just a story of geological change but also of resilience and adaptation. The way these stories are communicated to visitors, through guided tours, exhibitions, and educational programs, adds a human touch to the Tlocor experience. This storytelling approach has two goals: educating tourists about the ecological and geological importance of the site and preserving local history and heritage for future generations. The humanitarian dimension is also reflected in the role of the Sidoarjo Regency Government. The

implementation of Sidoarjo Regency Regional Regulation Number 6 of 2014 shows a human-centric approach to tourism development. By providing a legal and regulatory framework, the government ensures that tourism development is in line with community welfare and environmental sustainability. This policy approach underscores the importance of human and social factors in shaping tourism strategies. Collaboration is at the heart of Tlocor's promotion. Tourism Awareness Groups (Pokdarwis) play an important role, acting as a bridge between tourists and Tlocor, guiding them, telling stories, and enhancing their overall experience. Their verification and registration by the Ministry of Tourism adds a layer of credibility and trust.

Even so, the Sidoarjo Regency Government regularly participates in international exhibitions, such as the Majapahit International Travel Fair, which is held every year in April in Surabaya, to promote and sell the Tlocor Tourism Area. Apart from that, they also regularly take part in the Meeting Intensive Convention and Exhibition (MICE) platform to show directly the potential of the Tlocor Tourism Area. They took part in events such as the International Conference on Tourism, Transport, and Logistics (ICTTL) on 12-13 August 2023 in the Czech Republic, Indonesia Smart Travel Technology on 23-24 August 2023 in Banten Province, and the Indonesian Tourism, Investment and Network Conference on 6-7 September 2023 in Bali.

The strategy carried out by the management of Borobudur Temple in Magelang Regency, Central Java Province, Indonesia, can be implemented in stages, namely by focusing on the beauty and attraction behind the creation of tourism. These activities have increased visibility and exposure for the tourism sector, for example, attracting potential tourism industry investors such as hotels, travel agents, and other tourism infrastructure providers to evaluate investment prospects in the area. The number of visitors is likely to increase in the future as Tlocor's Tourism potential becomes more recognized.

Barriers

One notable barrier in the promotion of Tlocor tourism is the misalignment between the substantial budget allocation and the actual outcomes. The budget allocation for tourism promotion, as highlighted in Figure 1 and Table 1, is sizable, amounting to Rp. 3,037,440,000 (approximately \$201,965 USD). However, despite this financial commitment, the region has not witnessed a significant increase in the number of visitors. This disparity raises pertinent questions about the efficacy and efficiency of the current promotional strategies. It underscores the need for a more critical evaluation of how these funds are allocated and utilized. The budget breakdown reveals that a considerable portion is directed towards traditional methods such as tourism exhibitions, leaving relatively limited resources for innovative digital marketing, influencer collaborations, and community engagement.

While Tlocor's 'Advanced' tourism status, recognized by the Ministry of Tourism, is a positive step, it hasn't yet resulted in a significant increase in visitors to the area. Although significant investments have been made, the destination has not yet reached its full potential in terms of recognition and tourist numbers. This discrepancy highlights the need for a nuanced and multi-faceted promotional approach, as traditional methods and the 'Advanced' status alone may not be enough in the competitive tourism industry.

The process of reporting data on tourist visits presents a significant challenge, particularly among the managers of Kedungpandan Village Own Enterprises. Researchers have highlighted instances of irrational reporting of tourist visits in 2021, especially during the 3rd and 4th quarters. This period coincided with a crisis in the Sidoarjo economy and the tourism industry due to a surge in Covid-19 cases. The discrepancy between the reported data and the actual situation on the ground could lead to inaccurate information being relayed to the central government, which relies on these reports for decision-making in the tourism sector. The Indonesian Covid-19 epidemic, which has been brought under control according to the latest data, had a significant impact on the tourism industry. Between August and November 2021, the Tlocor area experienced a surge in Covid-19 cases, leading to a collapse of the health sector and a decline in the tourism industry. It is highly irrational to expect monthly figures of over 1,000 visitors during this period, given the difficulty of access and the prevailing health crisis.

To improve tourism growth, the government should align its policies with modern tourists' preferences, focus on community-centered and digitally-oriented promotional activities, and have a transparent reporting system. There is a need for better communication between central and regional governments, and collaboration in creating events and publicizing them through major media can effectively promote Tlocor tourism. Accurate data reporting is crucial, and manipulating data during the crisis period is concerning and needs to be addressed urgently.

Conclusions and Recommendations

Conclusions

Tucked away in Sidoarjo lies the Tlocor tourist area, a hidden gem that offers a unique experience to visitors. One of its main attractions is Lusi Island, which showcases nature's remarkable resilience and rejuvenation. Despite the Sidoarjo Regency Government's efforts to promote Tlocor, there are still significant challenges and disparities that need to be addressed for the area to reach its full potential. One of the primary obstacles that Tlocor faces is the discrepancy between the substantial budget allocation and the actual outcomes in terms of increased visitor numbers. Despite the significant financial commitment, the region has not

experienced a significant growth in tourism. This indicates a need for a critical evaluation of how funds are allocated and utilized.

The development and promotion of the Tlocor tourist area in Sidoarjo face significant challenges, including the dominance of traditional promotional methods, limited resources for innovative digital marketing and community engagement, discrepancies in tourist visit reporting, unrealistic visitor expectations, and the impact of the Covid-19 pandemic. Despite its unique offerings and 'Advanced' tourism status, Tlocor has not gained the recognition and visitor numbers it deserves. To address these challenges, a more nuanced and multi-faceted approach to promotion is necessary. Accurate data reporting is crucial for informed decision-making and sustainable tourism development. The focus should be on innovative digital marketing strategies and community engagement programs that can showcase the region's unique offerings. Moreover, there should be a concerted effort to leverage Tlocor's 'Advanced' tourism status to attract more visitors and elevate its profile among potential tourists. By adopting a more comprehensive approach to promotion, Tlocor can achieve its full potential and become a major tourist destination in the region.

Recommendations

To make Tlocor a thriving tourist destination, the following recommendations should be considered. First, there should be a reallocation of the tourism promotion budget to focus on digital marketing, influencer collaborations, and community engagement initiatives. These modern approaches can effectively enable Tlocor to reach a broader audience. Secondly, it is important to enhance Tlocor's digital presence by creating and maintaining a robust online presence, actively engaging on social media platforms, establishing a dedicated website, and launching online advertising campaigns. Thirdly, there should be more collaboration with content creators and influencers to showcase Tlocor's unique features and experiences in order to attract and engage potential visitors. Fourthly, there is a need to emphasize efforts to protect and preserve the natural beauty of the area to attract visitors who appreciate eco-conscious travelers who seek destinations aligned with their values. This environmental focus can set Tlocor apart in a competitive tourism landscape and appeal to a growing segment of conscious travelers. The University of Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) plays a significant role in expanding and promoting Tlocor as a tourist destination. Through its annual Community Service (KKN) program, UMSIDA sends its students to create social projects in Tlocor, providing the village with much-needed assistance. Therefore, it is recommended to continue the KKN program and expand it to include more students and initiatives.

UMSIDA's involvement can be leveraged to attract more researchers, students, and tourists to the area. The research and findings from these projects can be shared in academic circles, raising awareness about Tlocor and its potential as a tourist destination. However, achieving the main goal of transforming Tlocor into a thriving tourist destination will require time and interconnected collaboration among various stakeholders. This includes local and regional government bodies, the local community, businesses, and other academic institutions. By working together, these entities can ensure the sustainable and successful development of Tlocor as a tourist destination by implementing various initiatives such as eco-friendly tourism, cultural tourism, adventure tourism, and medical tourism. All these initiatives can contribute to the development of a diverse and sustainable tourism industry in Tlocor, creating more job opportunities and boosting the local economy. Fostering community involvement is crucial for the sustainable growth of Tlocor as a tourist destination. To create a sustainable and community-centric tourism ecosystem, active participation of local businesses and residents in tourism initiatives is essential. It is important to ensure that the local community feels a sense of ownership and benefits from tourism-related activities. This will make them ambassadors who can genuinely promote Tlocor to visitors. Accurate data collection and reporting on tourist visits is crucial, and regular audits and cross-verification of data can help ensure its reliability. Providing the central government with accurate information for decision-making in the tourism sector is imperative.

Improving coordination between central and regional government bodies is also necessary. This will facilitate joint promotional activities and events that showcase Tlocor to a broader audience. Working together can make budgeting more efficient and effective, ensuring resources are maximized for promotion. Continuous evaluation and feedback mechanisms should be established to gauge the impact of promotional strategies and gather insights from tourists. Highlighting Tlocor's commitment to sustainability and conservation is vital. By emphasizing efforts to protect and preserve the natural beauty of the area, Tlocor can attract visitors who appreciate ecological significance and eco-conscious travelers who seek destinations aligned with their values. This environmental focus can set Tlocor apart in a competitive tourism landscape and appeal to a growing segment of eco-conscious travelers. To overcome the challenges and realize its full potential as a major tourist destination, all stakeholders must work together towards this common goal for the betterment of the industry and the country as a whole.

This study looked at how mobile banking users behaved in terms of cybersecurity and usage. The study comes to the conclusion that users' protective behavior when using mobile banking services depends on how seriously they take the cybersecurity threat and compliance

assessments, and that users' decisions to use mobile banking services are influenced by how seriously they take cybersecurity concerns. Knowing how much of an impact this has on how people use mobile banking applications can help banks increase their understanding of cybersecurity in those areas. On the other hand, by creating regulations, strategies, and providing accurate information regarding cybersecurity in mobile banking services, policymakers, law enforcement officials, and service providers can generate confidence. Perceptions of data confidentiality can influence how data protection laws are developed for mobile banking, and guarantee that customers are aware of data security.

Commercial banks and other cyberspace security organizations should focus on developing skills and knowledge on cybersecurity awareness for mobile banking consumers through social engineering. The findings from this study suggest that banks to construct a secure mobile banking platform, which will aid in the development of confidence among bank clients who might benefit from electronic banking services. Banks should continue to provide cybersecurity awareness for their consumers, especially now that cyberspace scams are on the rise. The findings from this study suggest that the unproven hypotheses be investigated further. It is proposed that more research be done to find out why perceived susceptibility and perceived integrity had no effect on the intention to utilize mobile banking services.

It is also suggested that banks prioritize customer care by using social engineering to increase self-efficacy in mobile banking services. The willingness to employ mobile banking technology is influenced by the perceived ability to take recommended security precautions. The study also suggests that policymakers, law enforcement, regulators, and banks increase their cybersecurity awareness as a factor in retaining mobile banking consumers. Meanwhile, mobile service providers should reduce the perceived seriousness of a data breach involving consumers' personal information. Users will be less likely to share personal information if they believe their data is being misused by mobile service providers

References

- Adiati, M. P., & Basalamah, A. (2014). Sosial Budaya Berdasarkan Pengalaman dan Harapan. *Binus Business Review*, 5(1), 80–90.
- Atkinson, P., & Delamont, S. (2010). *SAGE Qualitative Research Methods*. London: Sage.
- Chamdalah, S., Ikhwan, H., & Wahyudi, W. (2017). Studi Pengembangan Pulau Lumpur Sarinah Kabupaten Sidoarjo Sebagai Geo-Ecotourism. *Jurnal Teknik ITS*, 5(2), 2–6.
doi.org/10.12962/j23373539.v5i2.19652
- Colab Google, G. I. (2023). *Java Island & Indonesian Tourism Map*. Retrieved from https://colab.research.google.com/drive/1eyZNMW3aCSW0-m_ySIj0_JSGqIQTVlf1

- Dunn, W. N. (2017). Public policy analysis: An integrated approach, sixth edition. In *Public Policy Analysis: An Integrated Approach, Sixth Edition* (6th ed.). doi.org/10.4324/9781315181226
- Effendi, T., & Perwira, H. T. Y. (2023). *A Study of the Effectiveness of the Tourism Development Grand Plan (RIPPARKAB) Sumenep Regency for Coastal Area Potential Development* (Vol. 1). Atlantis Press SARL. doi.org/10.2991/978-2-38476-090-9_58
- Indonesia, K. P. (2016). *Strategi BAS (Branding, Advertising, Selling) Kementerian Pariwisata*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=HS4cbnOWAOI>
- Ministry of Tourism & Economic Creative, R. O. I. (2022). *Village Tourism Network Database Ministry of Tourism and Economic Creative*. Retrieved from https://jadesta.kemenparekraf.go.id/desa/bahari_tlocor
- Philip, K., & K.L., K. (2001). Marketing management. *Soldering & Surface Mount Technology*, 13(3), 109–114. doi.org/10.1108/ssmt.2001.21913cab.040
- Pitana, I. G., dan Gayatri, P. G. (2019). *Pengantar Ilmu Pariwisata. Pengantar Ilmu Pariwisata*. Angkasa. [np.]
- Saputra, R., & Rodhiyah. (2016). Strategi Pengembangan Wisata di Kawasan Gunung Andong Magelang. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 571–586.
- Sidoarjo, B. P. S. (2022). *Kecamatan Jabon Dalam Angka, Tahun 2022* (Issue July).
- Sidoarjo, D. (2021). *Rencana Strategis Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Sidoarjo 2021-2026*. Retrieved from <https://disporapar.metrokota.go.id/uploaddata/file/21RENSTRA%20DISPORAPAR%20%282021-2026%29.pdf>
- Sidoarjo, P. (2014). Rencana Induk Pembangunan Kepariwisataaan Daerah Tahun 2014-2025. In *Implementation Science*, 4(6). Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/22969>
- Subarsono. (2005). Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi. In *Pustaka Pelajar*. Pustaka Pelajar. [np.]
- Twining-Ward, L., Messerli, H., Sharma, A., & Villascusa Cerezo, J. M. (2018). Tourism Theory of Change. In *Tourism Theory of Change*. World Bank. doi.org/10.1596/35459
- Wearing, S., & Schweinsberg, S. (2019). Tourism development. *Ecotourism*, 25–42. doi.org/10.4324/9781315474939-3
- Wolf, H. N. (2022). *Contribution of travel and tourism sector to GDP in Indonesia from 2019 to 2021*. Statista. Retrieved from <https://www.statista.com/statistics/1273680/indonesia-travel-and-tourism-contribution-to-gdp/#:~:text=In 2021%2C the travel and from the previous year's contribution.>

Conditions and Needs of the People in Development of Border Areas: A Case Study of Taba market, Takbai District, Narathiwat Province

Hasan Akrim Dongnadeng

Faculty of Political Science,
Prince of Songkla University, Thailand

Pantitra Makthong

Faculty of Political Science,
Prince of Songkla University, Thailand

Chayanit Bunchoo

Faculty of Political Science,
Prince of Songkla University, Thailand

Abstract

The development of border trade areas is a delicate matter since each area has different situational contexts. Studying the current situation and the needs of the people in the area is, therefore, important. This research aims to study the current situation and the needs of the people for the development of the Taba market area in Tak Bai district, Narathiwat province. This is a qualitative research study conducted by observing the environmental context of the Taba market and conducting in-depth interviews with two groups of key informants, consisting of 12 individuals selected by using a purposive sampling method. The sample includes two leaders and ten members of the public who reside in the Taba market area. The data analysis is performed using thematic analysis. As for the findings, they reveal that: (1) economically, there is a lack of support for the people, as they need capital, job creation, and a safety net; (2) socially, the current development is in accordance with the situational and cultural contexts of the people, though more development plan details are needed; (3) on infrastructure, it does offer comfort, yet it still lacks public toilets, which are urgently needed; and (4) in terms of spatial management, individuals who are close to the leaders can participate in sharing opinions, and the people need spaces for voicing their opinions. In fact, security is currently unpredictable, so the people need security agents in charge to look after the area. This research suggests making public relations efforts and creating understanding with the people in the area, including offering opportunities for opinion expression through a variety of channels as conveniently as possible.

Keywords

conditions, needs, development, border areas, Ta Ba market

CORRESPONDING AUTHOR

Hasan Akrim Dongnadeng, Major of Public Policy, Faculty of Political Science,
Prince of Songkla University, Pattani Campus, 181 Charoenpradit Rd, Rusamilae, Mueang, Pattani,
94000, Thailand. Email: arsun.do@psu.ac.th

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

สภาพและความต้องการของประชาชน ในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน : กรณีศึกษา ตลาดตาบา อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

ฮาซันอักริม ดงนะแดง

คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พันธิตรา มากทอง

คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชฎานิษฐ์ บุญชู

คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การพัฒนาพื้นที่การค้าชายแดนมีความละเอียดอ่อน เพราะแต่ละพื้นที่อยู่ในสภาพบริบทที่แตกต่างกัน การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนจึงสำคัญ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ตลาดตาบา อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสังเกตบริบทแวดล้อมของตลาดตาบา และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก 2 กลุ่ม รวม 12 คน ที่คัดเลือกด้วยวิธีเจาะจง ประกอบด้วย ผู้นำ 2 คน และประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ตลาดตาบา 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านเศรษฐกิจ ปัจจุบันขาดการส่งเสริมช่วยเหลือประชาชน ประชาชนต้องการให้มีการสนับสนุนเงินทุน การสร้างอาชีพ และให้ความช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหา 2) ด้านสังคม ปัจจุบันการพัฒนาสอดคล้องกับสภาพบริบทและวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ประชาชนต้องการรับรู้รายละเอียดของการพัฒนา 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจุบันมีความสะดวก แต่มีเรื่องห้องน้ำที่ไม่เพียงพอและประชาชนต้องการให้พร้อมบริการ 4) ด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ ปัจจุบันมีเพียงคนใกล้ชิดผู้นำที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ประชาชนต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และในเรื่องของความปลอดภัยปัจจุบันไม่สามารถคาดเดาได้ ประชาชนต้องการให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาดูแลงานวิจัยนี้เสนอแนะให้มีการประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ รวมถึงเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางที่หลากหลายได้อย่างสะดวก

คำสำคัญ

สภาพ, ความต้องการ, การพัฒนา, พื้นที่ชายแดน, ตลาดตาบา

บทนำ

พื้นที่ชายแดนถือเป็นพื้นที่สำคัญ มีส่วนทำให้เศรษฐกิจของประเทศมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งรัฐบาลมีการให้ความสนใจและมีการสนับสนุนในเรื่องของเศรษฐกิจการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ โดยมีการออกนโยบายรองรับพื้นที่ชายแดน เพื่อให้พื้นที่นั้นมีระเบียบและอยู่ในกฎหมายที่คุ้มครองไว้ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีนโยบายรองรับพื้นที่ชายแดน แต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในพื้นที่ชายแดน คือความต้องการของประชาชน เพราะพื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่ที่มีความอ่อนไหว การนำนโยบายใด ๆ ไปใช้ในพื้นที่ที่ประชาชนไม่ยินยอม อาจจะทำให้พื้นที่ชายแดนไม่สามารถพัฒนาไปสู่ทิศทางที่ดีได้ ความต้องการของประชาชนบริเวณพื้นที่ชายแดนจึงถือเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนา (Piyanonthasin, 2017) ทั้งนี้ Panyadee and Chaoprayoon (2018) ได้ศึกษาถึงผลกระทบจากโครงการพัฒนาระหว่างประเทศต่อการท่องเที่ยวชายแดน และพื้นที่เชื่อมโยงของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า โครงการพัฒนามีทั้งผลกระทบทางบวกและทางลบ ซึ่งผลกระทบทางบวก คือ ก่อให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม การเชื่อมโยงระหว่างประเทศ การค้าและการลงทุน แต่ในทางลบ คือ ภายหลังการพัฒนาเส้นทางคมนาคมและการเปิดด่านชายแดน ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการท่องเที่ยวในพื้นที่ เพราะนักท่องเที่ยวผ่านด่านไปยังประเทศเพื่อนบ้านโดยที่ไม่แวะเที่ยวหรือแวะพัก ซึ่งทำให้แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ประเทศไทยเป็นแค่ทางผ่าน ส่วนเศรษฐกิจเมืองชายแดนก็จะซบเซาจนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและธุรกิจการท่องเที่ยวในพื้นที่

พื้นที่ด่านชายแดนภาคใต้ มีลักษณะสำคัญคือแม้จะมีการแบ่งเขตภูมิศาสตร์อย่างชัดเจน แต่ยังคงมีความเป็นเนื้อเดียวกันในพรมแดนทางวัฒนธรรมในความเป็นมลายูของผู้คนในพื้นที่ โดยมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น มีอัตลักษณ์ร่วมทางชาติพันธุ์ ศาสนาและวัฒนธรรม และแม้จะมีปัจจัยเรื่องสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ประชาชนในพื้นที่ชายแดนทั้งสองฝั่งประเทศไทยและประเทศมาเลเซียยังมีความสัมพันธ์ไปมาหาสู่อยู่อย่างต่อเนื่อง ด่านชายแดนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการเชื่อมต่อระหว่างประเทศไทยและมาเลเซียมีอยู่ 4 ด่าน ได้แก่ ด่านเบตง จังหวัดยะลา

ด่านสุไหงโกลก ด่านบูเก๊ะตา และด่านตากใบ จังหวัดนราธิวาส อย่างไรก็ตามในบรรดาด่านชายแดนทั้ง 4 ด่าน พบว่าด่านตากใบ เป็นด่านที่ไม่มีมีเส้นทางคมนาคมทางบกเชื่อมโยงประเทศไทยและมาเลเซีย มีการคมนาคมผ่านแพขนานยนต์เท่านั้น (Makeng, 2020) โดยในบริเวณด่านชายแดน

ตากใบ มีตลาดตาบา ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 1 ตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส อยู่ห่างจากตัวอำเภอตากใบประมาณ 3 กิโลเมตร ซึ่งเป็นเส้นทางในการเข้าออกของการท่องเที่ยวและการค้าระหว่างประเทศของไทยกับมาเลเซียที่สำคัญ ตลาดตาบามีลักษณะของการค้าชายแดนที่มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ผู้ค้าส่วนใหญ่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชายแดน (E-sor et al., 2021) สินค้าที่ทำการค้าขายมีหลายประเภท เช่น สินค้าอุปโภคบริโภค อาหารแห้ง อาหารสำเร็จรูป สินค้าที่จำเป็นต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน (Makeng, 2020; E-sor et al., 2021) สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้ที่อาศัยอยู่ในบริเวณตลาดตาบา พบว่าสินค้าที่การค้าขายในบริเวณตลาดตาบา ส่วนใหญ่เป็นขายสินค้าที่ได้รับมาจากฝั่งประเทศมาเลเซีย มีทั้งที่จ่ายภาษีอย่างถูกต้องและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้พื้นที่ด่านชายแดนตากใบมีประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่ จากการที่มีโครงการสร้างสะพานคู่ขนาน โดยในเดือนกรกฎาคม 2565 เลขาธิการ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีการหารือกับทางที่ปรึกษารัฐมนตรีคมนาคมของประเทศมาเลเซีย และมีการผลักดันให้มีการสร้างสะพานคู่ขนาน ข้ามแม่น้ำโกลก

(ไทย-มาเลเซีย) เพื่อเป็นการยกระดับการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น และกระตุ้นการท่องเที่ยวให้แก่พื้นที่ชายแดนได้ โดยจะมีการสร้างจากฝั่งไทย และใช้พื้นที่ของชุมชนตาบาเพื่อเชื่อมโยงไปยังฝั่งมาเลเซีย (Prasong, 2022) ทำให้ผู้คนที่ย้ายอยู่ในพื้นที่และผู้คนที่มีอาชีพค้าขายมีความกังวลในการสร้างสะพานคู่ขนาน เพราะอาจจะส่งผลกระทบในเรื่องของการค้าขายและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตามการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้เป็นช่องทางการค้าการลงทุนที่สำคัญ โดยการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการค้าการลงทุนนั้นเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนมาก เพราะแต่ละพื้นที่อยู่ในสภาพบริบทที่มีความแตกต่างกัน การศึกษาความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ของประชาชนจึงมีความสำคัญ (Piyanonthasin, 2017) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาพื้นที่ตลาดตาบา อำเภอดากโบ จังหวัดนราธิวาส เป็นอย่างไร และประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบามีความต้องการในการพัฒนาพื้นที่อย่างไรบ้าง งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ของประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา อำเภอดากโบ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์กับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาในพื้นที่และเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา อำเภอดากโบ จังหวัดนราธิวาสต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ในพื้นที่ตลาดตาบา อำเภอดากโบ จังหวัดนราธิวาส

แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ในพื้นที่ตลาดตาบา อำเภอดากโบ จังหวัดนราธิวาส ได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดน โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดน แนวคิดการบริหารการพัฒนาพื้นที่ชายแดน และมีมติสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดน

แนวคิดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดน เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจบริเวณพื้นที่ชายแดนที่สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพิจารณาถึงแนวคิดเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดน ช่วยทำให้เข้าใจประเด็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของพื้นที่ชายแดนว่ามีประเด็นสำคัญใดบ้างที่ต้องคำนึงถึงเป็นสำคัญ ทั้งนี้จากบททบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบประเด็นสำคัญ กล่าวคือ ต้องรับฟังความคิดเห็นและข้อเรียกร้องจากประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบ ปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ การดูแลแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการขยายตัวทางการค้า และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมรองรับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป บนพื้นฐานของเศรษฐกิจที่ทันสมัยและไร้พรมแดน อีกทั้งการดำเนินการในการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดน จะต้องสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ ประชาชนในพื้นที่ควรได้มีส่วนร่วมใน

การพัฒนาและการกำกับดูแลการดำเนินงาน รวมถึงในการดำเนินการหน่วยงานรัฐในระดับภูมิภาคและในระดับท้องถิ่นต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของเขตเศรษฐกิจพิเศษ (Aeknarajindawat, 2019; Ittakornphan & Busarat, 2021; Toemsil & Saenpakdee, 2019)

แนวคิดการบริหารการพัฒนาพื้นที่ชายแดน

แนวคิดการบริหารการพัฒนาพื้นที่ชายแดน เป็นแนวคิดที่ช่วยให้สามารถเห็นถึงแนวทางที่จะทำให้เป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างราบรื่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเขตพื้นที่การค้าชายแดน เพราะการพัฒนาเขตพื้นที่การค้าชายแดนนอกจากจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศแล้ว ยังต้องมีการคำนึงถึงการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค ชุมชน และครัวเรือนอีกด้วย กล่าวได้ว่าเมื่อมีการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ก็จะต้องเกิดระบบเศรษฐกิจแบบครบวงจร และที่สำคัญในระดับชุมชนและครัวเรือนในเขตพื้นที่การค้าชายแดน จะต้องได้รับผลกระทบในทางบวกจากเศรษฐกิจชายแดนที่มาจากการค้าและการลงทุน เช่น เกิดการจ้างงานในพื้นที่มากขึ้นหรือมีการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เป็นผู้ประกอบการ ซึ่งก็จะสามารถทำให้เศรษฐกิจของชุมชนและครัวเรือนดีขึ้นไปด้วย (Piyanonthasin, 2017; Krachangchom et al., 2015; Upatump & Yimwilai, 2017)

มิติสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมิติสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน สามารถสกัดประเด็นสำคัญ เพื่อเป็นกรอบในการวิจัยและใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ของประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา หมู่ที่ 1 ตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ดังที่แสดงใน Table 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์ประเด็นการพัฒนาพื้นที่ชายแดน โดยจำแนกตามมิติสำคัญของการพัฒนาพื้นที่ชายแดนได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

ด้านเศรษฐกิจ

Piyanonthasin (2017) กล่าวว่า ในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน จะต้องเกิดระบบเศรษฐกิจแบบครบวงจร และที่สำคัญในระดับชุมชนและระดับครัวเรือนในพื้นที่การค้าชายแดน จะต้องได้รับผลกระทบในทางบวกจากเศรษฐกิจชายแดนที่มาจากการค้าและการลงทุน เช่น เกิดการจ้างงานประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น มีการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เป็นผู้ประกอบการหรือการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ รวมถึงการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศให้ดีขึ้นทั้งในทางการค้าและการลงทุน (Surifai & Manmart, 2018). ทั้งนี้ Tho-ngeon & Zumitzavan (2019) ได้ศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามนโยบายของรัฐบาล ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัย

อยู่ในพื้นที่ พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีความคาดหวังเป็นอย่างยิ่งต่อนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษ และในการพัฒนาพื้นที่การค้าชายแดน ว่าจะสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้เพิ่มขึ้น

Table 1. Core Components for the Border Area Development

Core Component	Description	References
Economy	- Promoting trade and investment. - Supporting local employment and job creation. - Strengthening and empowering local entrepreneurs in the area.	(Tho-ngeon & Zumitzavan, 2019; E-sor et al., 2021; Surifai & Manmart, 2018; Piyanonhasin, 2017)
Society	- Developing in harmony with the local context and people's way of life in the area.	(Aeknarajindawat, 2019; Tho-ngeon & Zumitzavan, 2019; E-soret al., 2021; Siriyom, 2020; Kullabuth, 2019; Sukdanont et al., 2018)
Infrastructure	- Enhancing connectivity, transportation, and logistics to link the area with neighboring regions and countries. - Managing public utilities and infrastructure that support development. - Quality and adequate sanitation management.	(Panyadee & Chaoprayoon, 2018; Aeknarajindawat, 2019; Aeknarajindawat, 2020; Surifai & Manmart, 2018; Piyanonhasin, 2017)
Spatial Management	- Encouraging public participation in regional development. - Ensuring safety and security of life and property for the population.	(Panyadee & Chaoprayoon, 2018; Aeknarajindawat, 2019; Aeknarajindawat, 2020; Isariyanon et al., 2021; Kullabuth, 2019; Sukdanont et al., 2018)

Sources: Compiled from relevant documents and research by the authors.

ด้านสังคม

Tho-ngeon & Zumitzavan (2019) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงแนวทางการพัฒนาพื้นที่การค้าชายแดน เนื่องจากเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่โดยตรงไม่ว่าทางบวกหรือทางลบ ทั้งในเรื่องของการถือครองที่ดินทำกิน วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ความเสมอภาคระหว่างชุมชนกับเขตเศรษฐกิจพิเศษ เป็นต้น (Aeknarajindawat, 2019) นอกจากนี้ Sukdanont et al. (2018) ยังได้ให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางในการพัฒนาพื้นที่การค้าชายแดนว่า การที่จะพัฒนาพื้นที่ให้มีความสอดคล้องกันกับสภาพบริบทและวิถีชีวิต

ของคนในพื้นที่ชายแดนบริเวณนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนา ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับพื้นที่แต่ละพื้นที่โดยเฉพาะ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

Aeknarajindawat (2019) ได้ศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดนเพื่อความยั่งยืน พบว่า หนึ่งในสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Aeknarajindawat (2020) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนจังหวัดมุกดาหาร โดยการพัฒนาระบบขนส่ง เพื่อเชื่อมโยงเส้นทางการคมนาคมทั้งทางบก ทางอากาศ และทางรางอย่างครอบคลุม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการให้ครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัด การพัฒนาพื้นที่เป็นท่าเรือบกเพื่อเป็นศูนย์การค้าและการทางด้านโลจิสติกส์ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ เป็นต้น แต่ทั้งนี้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมก็ไม่ได้มีแค่ผลกระทบในทางบวก เพราะนอกจากนี้ก็ยังมีผลกระทบในทางลบ คือ ภายหลังการพัฒนาเส้นทางคมนาคม รวมถึงการเปิดด่านชายแดน ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการท่องเที่ยวในพื้นที่ เพราะนักท่องเที่ยวผ่านด่านไปยังประเทศเพื่อนบ้านโดยที่ไม่แวะเที่ยว ซึ่งทำให้แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ประเทศไทยเป็นแค่ทางผ่าน ส่วนเศรษฐกิจเมืองชายแดนก็จะซบเซาจนส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและธุรกิจการท่องเที่ยวในพื้นที่ (Panyadee & Chaoprayoon, 2018)

ด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

Aeknarajindawat (2020) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกสนับสนุนที่สำคัญที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อการพัฒนาพื้นที่มากที่สุด ซึ่งหากขาดการให้ข้อมูลหรือการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนให้กับประชาชน ก็จะทำให้การพัฒนาพื้นที่นั้นขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับ Tho-ngeon and Zumitzavan (2019) ที่ได้ศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษตามนโยบายของรัฐบาล ที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการให้ภาครัฐสร้างความเข้าใจในการพัฒนาพื้นที่ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสนอแนวทางการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่ นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาพื้นที่การค้าชายแดน ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบในทางบวก แต่ยังมีผลกระทบในทางลบ ในประเด็นความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งทางภาครัฐนั้นก็จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเรียกร้องของประชาชน รวมถึงให้ความช่วยเหลือประชาชนและผู้ประกอบการในพื้นที่จากผลกระทบที่เกิดขึ้น (Aeknarajindawat, 2019)

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากนักวิจัยต้องการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ของประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ดังที่ Phunthail (2022) กล่าวว่า ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ในการวิจัยจะเป็นข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิด การให้ความหมาย หรือการนิยามปรากฏการณ์ เหตุการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนค่านิยมและอุดมการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้น ๆ

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์และมีความเกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับคำถามวิจัย และสามารถตอบคำถามการวิจัยให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยไม่สามารถละเลยได้ (Sutheewasinno & Pasunon, 2016) โดยผู้วิจัยจำแนกผู้ให้ข้อมูลของการวิจัยนี้ เป็น 2 กลุ่ม รวมเป็น 12 คน ประกอบด้วย

ผู้นำในพื้นที่ตลาดตาบา รวม 2 คน โดยมีการคัดเลือกจากผู้นำในชุมชนพื้นที่ตลาดตาบา คือ นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ และรองนายกเทศมนตรีเมืองตากใบ และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ เนื่องจากการตอบคำถามหรือการให้ข้อมูลจะมีความสอดคล้องและตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้

กลุ่มประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา หมู่ที่ 1 ตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส รวม 10 คน โดยมีการคัดเลือกประชาชน คือ ต้องเป็นผู้ที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะ การให้ข้อมูลสามารถให้ข้อมูลด้วยตนเองได้ โดยไม่อยู่ในความควบคุมของผู้อื่น และผู้ให้ข้อมูลต้องอาศัยอยู่ในพื้นที่นานกว่า 5 ปี ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จึงน่าเชื่อถือและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ในส่วนของสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ และสามารถสื่อสารภาษาไทยได้

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตบริบทแวดล้อมและแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 คน โดยแบบสังเกตมีรายละเอียดประกอบด้วยสภาพตลาดตาบา พฤติกรรมของประชาชน และผู้ค้าในตลาดตาบา ส่วนแบบสัมภาษณ์มี 1 ชุด ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้นำในชุมชนเทศบาลเมืองตากใบ และประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตลาดตาบา โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ เพศ อายุ รายได้ ศาสนา วุฒิการศึกษา 2) สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ของประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา หมู่ที่ 1 ตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยแบบสัมภาษณ์จะใช้ข้อความในลักษณะเดียวกันแต่ปรับเปลี่ยนสำนวนเพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละกลุ่ม เนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่ต่างกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตบริบทแวดล้อมของตลาดตาบา และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการลงพื้นที่สัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยตรงและผู้สัมภาษณ์มีการนัดหมาย

ล่วงหน้าตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ ขั้นตอนในการสัมภาษณ์มีการเชิญชวนให้เข้าร่วมวิจัย และให้ผู้ให้ข้อมูลหลักพิจารณาในใบพิทักษ์สิทธิ์ตามความสมัครใจ และขออนุญาตบันทึกภาพ บันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-40 นาที เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยมีการประยุกต์ใช้กระบวนการวิเคราะห์จาก Dongnadeng et al. (2021) รายละเอียดดังนี้

1) ขั้นตอนการเตรียมข้อมูลหลังจากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม ผู้วิจัยนำข้อมูลและเอกสารที่จัดบันทึกและเสียงที่บันทึกมาตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล หากมีข้อมูลที่ขาดตกไปจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถเติมข้อมูลให้ครบถ้วนก่อนทันที โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และดำเนินการภายใน 30 นาทีหลังจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ข้อมูลนั้นเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เมื่อข้อมูลครบถ้วนก็สามารถรวบรวมเอกสารไว้ฉบับเดียวกัน และเรียบเรียงตามประเด็นคำถาม

2) ขั้นการอ่านข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้อ่านบันทึกหรือการบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ หรือรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น และสามารถเข้าใจถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างดี และเพื่อสามารถนำข้อมูลไปเรียบเรียงในขั้นตอนของการจัดเรียงข้อมูลได้

3) ขั้นการจัดเรียงเรียงข้อมูลในแต่ละประเด็นของการสัมภาษณ์ โดยมีการนำข้อมูลมาเรียบเรียงลำดับแบบชัดเจน เพื่อทราบถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ และสรุปผลการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการระหว่างกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 2 กลุ่ม กลุ่มผู้นำและกลุ่มประชาชน ทำให้สามารถเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาพื้นที่ให้ยั่งยืนได้

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

จากการสัมภาษณ์ประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา หมู่ที่ 1 ตำบลเจ๊ะเห อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส ข้อมูลทั่วไปพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 27 – 70 ปี นับถือศาสนาอิสลาม มีอาชีพค้าขาย รองลงมา คือ มอเตอร์ไซด์รับจ้างและแม่บ้าน รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้นำในพื้นที่ตลาดตาบา คือ นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ และรองนายกเทศมนตรีเมืองตากใบ

สภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน

จากการสังเกตบริบทแวดล้อมของตลาดตาบาและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 2 กลุ่ม คือ ประชาชนในพื้นที่ตลาดตาบา และผู้นำในพื้นที่ตลาดตาบา สามารถสรุปข้อมูลสภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน แบ่งตามมิติสำคัญ ดังรายละเอียดใน Table 2

Table 2. The Current Conditions and Needs of the People for the Border Area Development

Components	Sub Components	Current Conditions	Needs
Economy	▪ Promoting trade and investment.	- There is no oversight or promotion from any authorities; only the local merchants themselves have to manage the issues that arise. - The border has been opened to facilitate the convenience of Thai and Malaysian people for normal shopping and travelling. - A new market has been created to stimulate the economy.	- Demand an assurance that there is management and improvement of the sales area to make it suitable. - Demand financial support provision for investment to help the business grow in order to attract tourists. - Desire to attract investors to improve the local economy and have thriving trade.
	▪ Supporting local employment and job creation.	- There is not much promotion of livelihoods and job opportunities for the people in the area. - Some people migrate to Malaysia to work and earn income in order to provide for their families. - There are efforts to promote and train people in various skills so that they can engage in self-employment, including opening street markets. - There is not much assistance or support for businesses in the area to strengthen and empower them.	- Desire to promote the community with employment, earn a better income, and enable the people in the area to sustain their own livelihoods. - Demand various guidance provisions on how to create livelihoods and generate income.
	▪ Strengthening businesses in the area.	- There is continuous assistance to businesses in the area, and various methods are used to support business owners, even during the COVID period, by offering free business lots.	- Demand responsible authorities to have more involvement to promote and assist business owners when they encounter various problems. - Demand responsible agencies to consider reducing rental fees

Table 2. The Current Conditions and Needs of the People for the Border Area Development (Cont.)

Components	Sub Components	Current Conditions	Needs
		- The entry of Malaysians has been facilitated to make it easier so that businesses are able to increase their income.	when the economy improves and then gradually increasing prices. - Demand free tourism so that business owners have more autonomy than before. - Demand self-reliance so that there is less reliance on government agencies.
2. Society	▪ Developing in harmony with the local context and people's way of life in the area.	- Development is in harmony with the local context and does not have an impact on the people's way of life in the area. - Sometimes, the public is not aware of the development, which results in the development not aligning with the lifestyle of some of the population.	- Demand relevant agencies to work on development in line with the lifestyles of the people to improve the quality of development in the area. - Demand relevant agencies to provide detailed explanations or inform the public about various development projects.
3. Infrastructure	▪ Enhancing connectivity, transportation, and logistics to link the area with neighboring regions and countries. ▪ Managing public utilities and infrastructure that support development.	- The transportation is convenient, but there are some limitations when it comes to taxes, and the cost of crossing by boat is equally expensive. - Currently, more people prefer using the Su-ngai Kolok Checkpoint for easier access to Malaysia. - No clean tap water is reported and people need to buy water.	- Demand enhanced transportation infrastructure, such as the construction of bridges, in order to increase convenience. - Demand free and flexible transportation, as it will have a positive impact on businesses. - Demand tax relief in the realm of transportation. - Demand clean tap water at the market without having to buy it. - Demand inspections for the cleanliness of tap water in the market area.

Table 2. The Current Conditions and Needs of the People for the Border Area Development (Cont.)

Components	Sub Components	Current Conditions	Needs
	▪ Quality and adequate sanitation management.	- The old restrooms were demolished for the safety of the public. - There is a plan to build new restrooms at the port to provide sufficient convenience for tourists, and there will also be a prayer venue. - There are no public restrooms at the market for the public or tourists. There are only private bathrooms that require payment because new restrooms have not been constructed yet.	- Demand clean, conveniently located restroom facilities serving both the public and tourists. - Demand enhanced convenience and safety for the public. - Demand the construction of a prayer hall building.
4. Spatial Management	▪ Encouraging public participation in regional development. ▪ Ensuring safety and security of life and property for the population.	- There is no opportunity for the public to participate in the development process, and those who are involved are mostly close to those in charge. - Business leaders and traders are invited to participate in discussions, provide input, and contribute to the development. - Security is maintained by deploying military and police personnel to patrol and ensure the safety of the area. - Security cannot be predicted due to the incidents of unrest in three provinces as well as the issue of drug addiction.	- Seek increased engagement and advocacy in development. - Demand improved communication, public involvement, and collaboration between the municipality and the community. - Demand enhanced security measures and addressing drug addiction to mitigate theft. - Desire reassuring activities to restore a sense of safety in the area.

Source: Data from interviews with the key informants (n = 12)

จาก Table 2 สามารถนำเสนอรายละเอียดผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นสำคัญครอบคลุมมิติสำคัญของการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสังคม 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 4) ด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ โดยมีประเด็นที่สำคัญ สามารถนำมาอภิปรายผลในรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านเศรษฐกิจ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันการพัฒนาพื้นที่ในตลาดตาบาขาดการดูแลหรือส่งเสริมในด้านการค้าและการลงทุน รวมไปถึงเรื่องของอาชีพและการจ้างงาน มีเพียงแค่ผู้ประกอบการที่จัดการปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นโดยลำพัง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก P8 ที่ยืนยันว่า “มีเพียงแค่เราที่จะต้องดิ้นรนกันเอง เพราะมันเป็นเรื่องของเรา” และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลัก P3 ที่ยืนยันว่า “มีแค่ลงพื้นที่หาข้อมูล แต่พอถึงเวลาก็ไม่มาทำ” ซึ่งประชาชนในพื้นที่มีความต้องการให้มีการสนับสนุนเงินทุนในการลงทุนให้กิจการเติบโตขึ้น เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก P8 ที่ระบุว่า “หากกิจการเราใหญ่ขึ้น ตลาดตาบาก็ใหญ่ขึ้น มันก็จะดึงดูดให้คนเข้ามาจับจ่ายมากขึ้นไปด้วย” และต้องการให้มีการจัดการดูแล ปรับปรุงพื้นที่ให้มีความเหมาะสม มีการชี้แนะแนวทางให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งผลการวิจัยที่ประชาชนมีความต้องการให้มีการสนับสนุนการลงทุน สอดคล้องกับ Kwanmanit (2017) ที่กล่าวว่า การพัฒนาพื้นที่โดยการส่งเสริมการลงทุน ถือเป็นหนึ่งในนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อให้เศรษฐกิจขยายตัว เช่น การส่งเสริมด้านการลงทุน สิทธิพิเศษทางด้านภาษีอากร ความพร้อมของสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน รวมถึงปัจจัยการผลิต เป็นต้น โดยไม่ได้จำกัดเฉพาะอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการค้า การบริการ การเกษตร และการท่องเที่ยว

ด้านสังคม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันการพัฒนามีความสอดคล้องต่อบริบทของพื้นที่ และไม่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก P4 ที่ระบุว่า “มีการบริหารเข้ากันกับพื้นที่ และความเป็นอยู่ของชาวบ้าน” ซึ่งประชาชนในพื้นที่มีความต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน เพื่อทำให้พื้นที่มีการพัฒนาที่ดีขึ้น และสามารถทำให้ประชาชนมีความมั่นใจ เชื่อใจในหน่วยงานว่าทุกการพัฒนาจะนำไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ นักวิจัยส่วนหนึ่งที่เสนอแนะว่าการพัฒนาพื้นที่ชายแดนต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน (Tho-ngeon & Zumitzavan, 2019; Aeknarajindawat, 2019; Sukdanont et al., 2018)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันการคมนาคมและการขนส่งระหว่างตลาดตาบาและประเทศมาเลเซีย มีขนส่งที่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ประเทศมาเลเซียเริ่มมีการขนส่งระหว่างตลาดตาบามากขึ้น ทำให้ตลาดตาบามีการฟื้นตัวในเรื่องของเศรษฐกิจที่ดีขึ้น หลังจากที่เจอกับสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ซึ่งประชาชนมีความต้องการให้มีความเสรี และมีความคล่องตัวที่ดีในการขนส่งเหมือนในอดีต เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาที่ดีขึ้น และมีการลดภาษีในการขนส่ง ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก P8 ที่สะท้อนว่า “การคมนาคมและการขนส่ง เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับพื้นที่การค้าชายแดน เพราะฉะนั้นจะต้องมีความคล่องตัวและเพียงพอ” ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ Aeknarajindawat (2019) และ Aeknarajindawat (2020) ที่เสนอแนะให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่ชายแดน

ด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่

ในด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันขาดการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนา และผู้ที่มีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นคนใกล้ชิดกับผู้นำ ซึ่งประชาชนในพื้นที่ที่มีความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในการแสดงความคิดเห็น และอยากเป็นกระบอกเสียงในการพัฒนา ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก P4 ที่ระบุว่า “อยากให้รับฟังความเห็นจากคนที่ทำกินในตลาดตาบา เพราะคนในพื้นที่จะรู้ดีกว่าคนนอกพื้นที่” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลหลัก P10 ที่กล่าวว่า “อยากให้รับความคิดเห็นของประชาชนบ้าง จะได้รู้ถึงปัญหาแล้วสามารถแก้ไขได้ตรงจุด” ดังที่ Aeknarajindawat (2020) ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกสนับสนุนที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพื้นที่มากที่สุด สอดรับกับข้อเสนอของนักวิจัยส่วนหนึ่งที่เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ควรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและการกำกับดูแลการดำเนินงาน (Aeknarajindawat, 2019; Ittakomphan & Busbarat, 2021; Toemsil & Saenpakdee, 2019)

นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ในพื้นที่ตลาดตาบาความปลอดภัยและความมั่นคงในด้านชีวิตและทรัพย์สิน ไม่สามารถคาดเดาความปลอดภัยได้ เนื่องจากมีเหตุการณ์ความไม่สงบของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เข้ามาทำให้ภาพลักษณ์ตาบาไม่ปลอดภัย ทำให้ประชาชนมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่เข้ามาดูแลความปลอดภัย เพื่อความสบายใจและความปลอดภัยในด้านชีวิตและด้านทรัพย์สิน ทั้งนี้ Sanyakul (2017) กล่าวว่า เหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นมาจากความขัดแย้งระหว่างกลุ่มก่อเหตุในพื้นที่กับรัฐบาล เมื่อความขัดแย้งเป็นจุดเริ่มต้นของเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความเป็นมาของความขัดแย้งเพื่อหาทางต้นเหตุของปัญหา นำไปสู่การแก้ไขปัญหา

องค์ความรู้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนในตลาดตาบา อำเภอดงรัก จังหวัดนราธิวาส ได้องค์ความรู้จากงานวิจัยกล่าวคือ ประชาชนในพื้นที่มีการกล่าวถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการ โดยมีมิติสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ ปัจจุบันขาดการส่งเสริมการช่วยเหลือทั้งประเด็นการส่งเสริมการค้าและการลงทุน การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานประชาชนในพื้นที่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยประชาชนนั้นได้มีความต้องการให้มีการสนับสนุนทั้งในส่วนของเงินทุน การชี้แนะแนวทางสร้างอาชีพ การเข้าช่วยเหลือผู้ประกอบการเมื่อเจอกับปัญหา 2) ด้านสังคม ปัจจุบันการพัฒนาส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับสภาพบริบทและวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ทั้งนี้ประชาชนก็ยังต้องการที่จะได้รับรู้ถึงรายละเอียดในเรื่องของการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจุบันการคมนาคมมีความสะดวก แต่ค่าเรือข้ามฟากแพงขึ้นเป็นเท่าตัวและความเสรีในการขนส่งลดลง มีการอำนวยความสะดวกไฟฟ้าและน้ำประปาให้แก่พ่อค้าแม่ค้าในตลาดได้ดีแค่เพียงบางส่วน มีประชาชนอีกส่วนที่จะต้องซื้อน้ำประปาใช้กันเอง และมีการรื้อถอนห้องน้ำเดิมเพื่อสร้างห้องน้ำใหม่ที่สะดวกกว่าเดิม ซึ่งประชาชนก็ต้องการให้การขนส่งมีความเสรีคล่องตัว มีน้ำประปาที่สะอาดและไม่ต้องซื้อ และมีห้องน้ำที่พร้อมให้บริการ 4) ด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ ปัจจุบันผู้ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมีเพียงคนที่อยู่ใกล้ชิดผู้นำเท่านั้น ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่อีกก็ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็นเช่นกัน และปัจจุบันพื้นที่ตลาดตาบ่าไม่สามารถคาดการณ์ความปลอดภัยได้ เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบของสามจังหวัด ซึ่งประชาชนก็ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาดูแลความปลอดภัย เพื่อความสบายใจทั้งเรื่องชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ตลาดตาบ่า สามารถสรุปองค์ความรู้ ดังแสดงใน Figure 1.

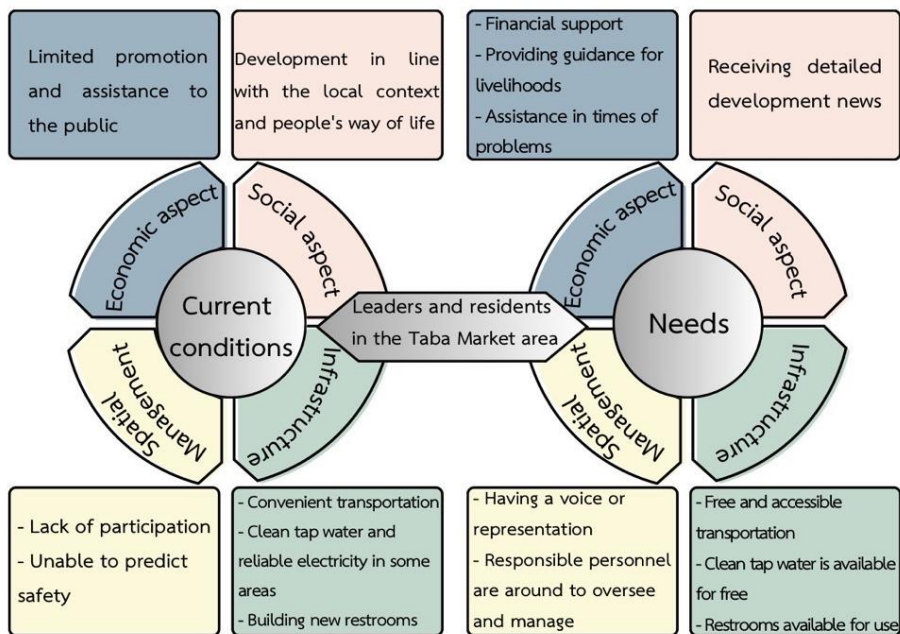


Figure 1. The Current Situation and Needs of the People for the Border Area Development

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า การส่งเสริมและการช่วยเหลือยังไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการลงพื้นที่เข้าไปพูดคุยกับประชาชนโดยตรง เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาหรือสิ่งที่ประชาชนต้องการ และหาแนวทางแก้ไขหรือส่งเสริมเศรษฐกิจให้ดีขึ้นอย่างตรงจุด
2. ผลการวิจัยด้านสังคม พบว่า ประชาชนต้องการได้รับรู้ถึงข่าวสารการพัฒนา รวมถึงผลการวิจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ประชาชนมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการพัฒนาสุขภาพทางเทศบาลจึงควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการพัฒนา และสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชน รวมถึงมีช่องทางที่หลากหลายให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น
3. ผลการวิจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ปัจจุบันค่าเรือข้ามฟากแพงขึ้นเป็นเท่าตัวและความสะดวกในการขนส่งลดลง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้ามาดูแลเรื่องค่าเรือข้ามฟาก และบริหารจัดการขนส่งให้มีความคล่องตัวมากขึ้น รวมถึงการเข้ามาดูแลเรื่องน้ำประปาให้เพียงพอ และมีคุณภาพด้วย เนื่องจากพ่อค้าแม่ค้าในตลาดบางส่วนต้องซื้อน้ำใช้กันเอง

4. ผลการวิจัยด้านการบริหารจัดการเชิงพื้นที่ พบว่า ปัจจุบันพื้นที่ตลาดบาไม่สามารถคาดเดาความปลอดภัยได้ เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และประชาชนก็ต้องการให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาดูแลความปลอดภัย เพื่อความสบายใจ ดังนั้นจึงควรมีการจัดเจ้าหน้าที่เข้ามาดูแลความปลอดภัยของประชาชนทั้งชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงประชาชนเองก็ต้องช่วยกันเป็นหูเป็นตาให้กับเจ้าหน้าที่ด้วย

ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นวิจัยที่ควรดำเนินการในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจการค้าชายแดนที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไข กรณีศึกษาตลาดบา อำเภอดากโบ จังหวัดนราธิวาส

References

- Aeknarajindawat, N. (2019). Strategic Sustainable Development for the Special Economic Zone at Border Frontier of Thailand. *Journal of MCU Peace Studies*, 7(1), 179-192. (in Thai)
- Aeknarajindawat, N. (2020). Guidelines for the development of the special economic zone to support the effective policy of the special economic zone on the border of Mukdahan Province. *Journal of Pacific Institute of Management Science*, 6(3), 196-207. (in Thai)
- Dongnadeng, H., Nimket, N., Thiangtham, N., Rongdach, W., & Rongdach, W. (2021). Coping Mechanisms for the COVID-19 Pandemic of Khuan Pring Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Trang Province. *Local Administration Journal*, 14(3), 291-308. (in Thai)
- E-sor, N., Dechochai, U., Muhamad, C., & Khaenumkaew, D. (2021). Border trades between Thailand - Malaysia A Case Study Taba Market, Moo. 1, Jehe Sub-district, Tak Bai District, Narathiwat Province Thailand. *Journal of Human Society Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 11(2), 112-131. (in Thai)
- Isariyanon, M., Isariyanon, S., & Silakorn, S. (2021). Community Development of Community Strength to Self-Organization Community of Thung Pho Sub-district, Na Di District, Prachin Buri Province. *Nakhon Lampang Buddhist Colleges Journal*, 10(2), 15-30. (in Thai)
- Ittakomphan, P., & Busbarat, P. (2021). Factors in the formulation of Thailand's policy to promote the Thailand - Malaysia Special Border Economic Zone: A case study on the Songkhla Special Economic Development Zone. *Thai Journal of East Asian Studies*, 25(2), 70-83. (in Thai)
- Krachangchom, S., Boonyanupong, S., Uttharat, S., & Poonsukcharoen, N. (2015). *Final report for The study on the mechanism and the criteria of land use management of border region township for the purpose of supporting the ASEAN Economic Community (AEC): a case study Chiang Khong District, Chiangrai Province*. Chiang Mai University. (in Thai)

- Kullabuth, W. (2019). Policy Proposals for Developing Nakhon Phanom Province from the Border City to Become Special Economic Zone. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 8(2), 185-192. (in Thai)
- Kwanmanit, C. (2017). A Study of Land Transport Network in Songkhla Special Economic Zone: A Case Study of Hatyai-Sadao Motorway. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 13(1), 169-189. (in Thai)
- Panyadee, C., & Chaoprayoon, P. (2018). The Impact of International Development Project on Cross Border Tourism in Thailand and Related Areas. *Mekong-Salween Civilization Studies Journal*, 9(1), 248-261. (in Thai)
- Phunthail, B. (2022). Qualitative Research. *Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal*, 1(2), 1-10. (in Thai)
- Piyanonthasin, W. (2017). The Development of Border Trade Area for Trading Investment and Improvement Quality of Life of Public People. *Payap University Journal*, 27(2), 1-13. (in Thai)
- Pongsiri, A., Srisontisuk, S., & Phosing, P. (2019). Framework of Joint Border Management of Border Control Agencies Based on the International Standards for Developing Border Trade and Cross-Border Trade between Thai and Lao PDR in the Northeast. *Journal of Public and Private Management*, 29(1), 23-36. (in Thai)
- Prasong, K. (2022). *Pushing the Thai-Malay parallel bridge across the Kolok River enhancing border trade Stimulate tourism in border provinces*. National News Bureau of Thailand. (in Thai)
- Sanyakul, A. (2017). *A Study of Violent Situations, Peace Negotiation and Appropriate Pattern of Government Organizations for the Southern Border Provinces: A Case Study of Attitude of Local Leaders in Pattani Province*. (master's thesis). Prince of Songkla University, Songkla, Thailand. (in Thai)
- Siriyom, M. (2020). Needs Community Development in Rangsit Municipality, Thanyaburi District, Pathum Thani Province. *Western University Research Journal of Humanities and Social Science*, 6(1), 133-145. (in Thai)
- Sukdanont, S., Pechdin, W., & Tawinnorppanan, P. (2018). Spatial Efficiency Enhancement of Thailand-Myanmar's Cross-border Passes in Chiang Mai Province. *NIDA Development Journal*, 58(4), 100-128. (in Thai)
- Surifai, T., & Manmart, L. (2018). The Roles of Border Trading on Community Economic Development: A Case study of Nongkhai, Nakhonphanom and Mukdahan Province. *Journal of Politics and Governance*, 8(1), 153-176. (in Thai)
- Sutheewasinnon, P., & Pasunon, P. (2016). Sampling Strategies for Qualitative Research. *Parichart Journal, Thaksin University*, 29(2), 31-48. (in Thai)
- Tho-ngeon, P., & Zumitzavan, V. (2019). The Impact of the Development of Special Border Economic Zone on the Well - Being of Residents Residing in the Area: A Case Study of Dontan, Mukdahan, Thailand. *Journal of Politics and Governance*, 9(3), 114-130. (in Thai)
- Toemsil, S., & Saenpakdee, P. (2019). The Development of Special Economic Zone: A Case Study of Nong Khai Province. *Journal of Politics and Governance*, 9(3), 131-145. (in Thai)

Upatump, A., & Yimwilai, C. (2017). The Achievement of Thailand-Myanmar Area Administrative Strategy of Border Bureau Royal Thai Police. *Payap University Journal*, 27(2), 199-214. (in Thai)

Guidelines for Enhancing the Operation of the Centers for Quality of Life Development and Career Promotion for the Elderly

Arnuphab Raksuwan

School of Law and Politics,
Suan Dusit University, Thailand

Montri Panichayanuwat

School of Law and Politics,
Suan Dusit University, Thailand

Abstract

Since the establishment of the Centers for Quality of Life Development and Career Promotion for the Elderly (the Centers) in 2014, no systematic studies have been conducted on their operations. This research paper aims to: first, present the background and policies of the Centers; second, examine the roles, duties, and operations of related agencies; third, explore the problems and obstacles in the Centers' operations; and fourth, provide recommendations for enhancing these operations. The authors employed a mixed research method, gathering data from in-depth interviews and using questionnaires to collect opinions from the elderly about the Centers' functioning. The research findings indicate that the Centers, initiated by the government's policy, serve as hubs for organizing various activities for local elders, aiming to promote, care for, and improve their quality of life both in the short and long term. The Department of Elderly Affairs, responsible for policy implementation, coordinates with the Provincial Office of Social Development and Human Security and local administrative organizations to supervise the establishment and operation of the Centers. Major problems and obstacles include misconceptions among the elderly about the Centers' roles and responsibilities, lack of emphasis on the qualifications of local administrative organizations and the potential of personnel, budgetary and staffing constraints, inadequate monitoring and evaluation of the Centers' performance, and limited continuity and sustainability in their operations. Recommendations for enhancing the operations of the Centers include: 1) The Department of Elderly Affairs should build a cooperation network to drive the Center's initiatives; 2) It should focus on monitoring and evaluating the Center's performance and use these assessments to develop operational standards; 3) It should systematically prepare and develop personnel for future responsibilities related to the Center; and 4) It should consider upgrading the Center to become a comprehensive service center for the elderly.

Keywords

older persons, performance enhancement, quality of life

CORRESPONDING AUTHOR

Arnuphab Raksuwan, School of Law and Politics, Suan Dusit University
295 Nakhon Ratchasima Rd., Dusit, Bangkok, 10300, Thailand. Email: Arnuphab_r@hotmail.com
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

แนวทางการยกระดับการดำเนินงาน ของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริม อาชีพผู้สูงอายุ

อานภาพ รักสุวรรณ

โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มนตรี พานิชยานวัฒน์

โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บทคัดย่อ

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) ในปี พ.ศ.2557 ยังไม่มีการศึกษาในเชิงระบบเกี่ยวกับการดำเนินงานของ ศพอส. บทความวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดและนโยบายการจัดตั้ง ศพอส. วิเคราะห์บทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ค้นหาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อยกระดับการดำเนินงานของ ศพอส. โดยใช้การวิจัยแบบผสม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับ ศพอส. และใช้แบบสอบถามเพื่อทราบความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่มีต่อการดำเนินงานของ ศพอส. ผลการวิจัยพบว่า รัฐบาลมีนโยบายที่จะให้มี ศพอส. ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในพื้นที่ ซึ่งผู้สูงอายุมีภูมิลำเนาอยู่ โดยกรมกิจการผู้สูงอายุมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ประสานงานและกำกับดูแลการจัดตั้งและการดำเนินงานของ ศพอส. กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญของ ศพอส. ประกอบด้วย ปัญหาด้านภาพลักษณ์และความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องของผู้สูงอายุเกี่ยวกับที่มาของ ศพอส. การขาดการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศักยภาพของบุคลากรที่จะมาขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. ปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณและบุคลากรสำหรับการขับเคลื่อน ศพอส. การขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริงของ ศพอส. และไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา ศพอส. และปัญหาการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความยั่งยืนของการดำเนินงานของ ศพอส. ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับการดำเนินงานของ ศพอส. ประกอบด้วย 1) กรมกิจการผู้สูงอายุต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อน ศพอส. 2) กรมกิจการผู้สูงอายุต้องให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ ศพอส. และใช้ผลการประเมินดังกล่าวในการพัฒนามาตรฐาน ศพอส. 3) กรมกิจการผู้สูงอายุจะต้องจัดเตรียมบุคลากรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับ ศพอส. ในอนาคต และ 4) กรมกิจการผู้สูงอายุต้องพิจารณายกระดับการดำเนินงานของ ศพอส. ไปสู่การเป็นศูนย์ให้บริการผู้สูงอายุแบบเบ็ดเสร็จ

คำสำคัญ

ผู้สูงอายุ, การยกระดับการดำเนินงาน, คุณภาพชีวิต

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าการเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 โดยมีสัดส่วนของประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 7.1 และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ คาดการณ์ว่าประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) โดยมีสัดส่วนของประชากรอายุ 65 ปี เกินร้อยละ 14 ในปี พ.ศ.2565 และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) โดยมีสัดส่วนของประชากรอายุ 65 ปี เกินร้อยละ 20 ในปี พ.ศ.2575 ตามเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ

ปัญหาของผู้สูงอายุของไทยสามารถสรุปได้เป็น 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงปลอดภัย และปัญหาด้านสังคมและการมีส่วนร่วมในสังคม (Office of The Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2017) ในระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลได้มีนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ทั้งในด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุ ที่มีคุณภาพ การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออมเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึงการให้บริการทางด้านสาธารณสุขและการแพทย์ต่าง ๆ โดยมีการกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) รวมถึงพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560 ทั้งนี้ การจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ (ศพอส.) เป็นกลไกหนึ่งที่รัฐบาลใช้ในการดูแลผู้สูงอายุ ในลักษณะของการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน ภายใต้แนวคิด “ร่วมแรง ร่วมใจ ผู้สูงวัยกายใจเบิกบาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสถานที่ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพ เป็นศูนย์ส่งเสริมอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผู้สูงอายุ เป็นศูนย์รวมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในชุมชน รวมถึงเป็นศูนย์ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ และศูนย์ข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ ทั้งนี้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2557 รัฐบาลได้มีการจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อจัดตั้ง ศพอส. ทั้งในรูปแบบการก่อสร้างอาคาร หรือการปรับปรุงอาคาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นพื้นที่สำหรับการจัดตั้ง ศพอส. รวมทั้งสิ้น 1,920 แห่ง (The Department of Elderly Affairs, 2022)

อย่างไรก็ตาม ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการดำเนินงานของ ศพอส. ภายใต้การดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยังมีปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการสถานที่ การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารจัดการกิจกรรมและการดูแลผู้สูงอายุ รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในพื้นที่ และจากการตรวจสอบการดำเนินงาน ศพอส. จำนวน 65 แห่ง ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินพบว่า การดำเนินงานของ ศพอส. ส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และไม่เป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงาน ศพอส. ที่กรมกิจการผู้สูงอายุได้กำหนดไว้ ส่งผลให้ผู้สูงอายุขาดโอกาสในการใช้ประโยชน์จากการใช้สถานที่ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของ ศพอส. ขาดระบบการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่รวมถึงการมีปัญหาในการบริหารจัดการพื้นที่ของ ศพอส.

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัญหาการดำเนินงานของ ศพอส. เพื่อยกระดับการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และมาตรฐานของกรมกิจการผู้สูงอายุ โดยมีแนวทางการศึกษาตั้งแต่แนวคิดและนโยบาย

ในการจัดตั้ง ศพอส. ศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินงานเพื่อค้นหาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของ ศพอส. และการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อการยกระดับการดำเนินงานของ ศพอส.

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาแนวคิดและนโยบายในการจัดตั้ง ศพอส. รวมถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินงานของ ศพอส. เพื่อค้นหาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของ ศพอส.
- 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการที่จะยกระดับการดำเนินงานของ ศพอส.

แนวคิดและทฤษฎี

1) แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางการดูแลผู้สูงอายุ

การจัดตั้ง ศพอส. เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแผนของรัฐบาลที่ต้องการอาศัยกลไกการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ และมุ่งหวังว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นหน่วยงานในพื้นที่สามารถทำหน้าที่ในการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ของตนเอง ทั้งนี้ องค์กรสหประชาชาติได้ให้คำจำกัดความของ “ผู้สูงอายุ” ว่าหมายถึง ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป สำหรับประเทศไทย “ผู้สูงอายุ” มีความหมายตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ.2546 หมายถึง บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย ข้อมูลจากกรมกิจการผู้สูงอายุ (2564) แสดงให้เห็นว่าความเป็นผู้สูงอายุนั้นมีความแตกต่างกันระหว่างผู้สูงอายุเพศหญิงและเพศชาย และมีความแตกต่างกันระหว่างผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองและชนบททั้งในด้านความคิด ความต้องการ พฤติกรรม และรูปแบบการใช้ชีวิต แต่สิ่งที่เหมือนกันคือเป็นวัยที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เป็นช่วงวัยที่มีความเสื่อมโทรมถดถอยในด้านต่างๆ ทั้งร่างกายและจิตใจ ดังนั้น หลักสำคัญของการดูแลผู้สูงอายุคือ การทำให้ผู้สูงอายุดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอิสระ และมีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ หรือพึ่งพาผู้อื่นให้น้อยที่สุด รวมถึงการทำให้ผู้สูงอายุเกิดแรงจูงใจในการดูแลตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปได้

การดูแลผู้สูงอายุสามารถดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะ คือ 1) การเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้สูงอายุโดยตัวผู้สูงอายุเอง โดยต้องเตรียมยอมรับกับสภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไป บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ลดลง การออกจากบ้านเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ลดลง รวมถึงการไม่มีรายได้หรือมีรายได้ที่ลดลงอันเป็นผลจากการไม่ได้ทำงาน และ 2) การเตรียมความพร้อมของครอบครัว ในการดูแลใส่ใจผู้สูงอายุ ซึ่งจำเป็นต้องครอบคลุมการดูแลผู้สูงอายุทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกของผู้สูงอายุ การดูแลด้านสุขอนามัย รวมถึงกิจกรรมหรืองานอดิเรกสำหรับผู้สูงอายุ (The Department of Elderly Affairs, 2021)

สำหรับรูปแบบการดูแลผู้สูงอายุที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ ศพอส. คือ “ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุแบบไปกลับ” ซึ่ง Kanjana Phiboon, Phisit Piriyapan, Mayuree Phitaksil, and Pongthong Injai (2014) อธิบายว่า เป็นการดูแลผู้สูงอายุด้วยการจัดให้มีพื้นที่เฉพาะสำหรับผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในพื้นที่รอบศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ เป็นพื้นที่ส่วนกลางของชุมชนที่ผู้สูงอายุสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ

ร่วมกันได้ บริการที่ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุแบบไปกลับ อาจจะประกอบไปด้วย บริการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล สุขภาพกาย จิตใจ และสังคมของผู้สูงอายุ ทั้งนี้รูปแบบของศูนย์ดูแลผู้สูงอายุแบบไปกลับ อาจจำแนกได้ ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบที่เน้นการดูแลทางสังคมโดยให้บริการอาหาร การจัดกิจกรรมสันทนาการ การจัดกิจกรรมสุขภาพ การให้ความรู้ต่าง ๆ หรืองานฝีมืองานศิลปะ รวมถึงการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2) รูปแบบที่เน้นการดูแลทางการแพทย์ โดยเน้นบริการการบำบัดรักษาฟื้นฟู สุขภาพร่างกายให้กับผู้สูงอายุ และ 3) รูปแบบเฉพาะ โดยเน้นบริการสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีปัญหา เฉพาะด้าน เช่น กลุ่มผู้ป่วยโรคเมเร็ง กลุ่มผู้ป่วยโรคหัวใจ กลุ่มผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพจิต เป็นต้น ครั้งนี้ ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุดังกล่าว ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพของสถานที่ตั้งของศูนย์ การบริหารจัดการ บุคลากรประจำศูนย์ กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ที่จะเข้ามารับบริการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณ สำหรับการใช้จ่ายในการบริหารจัดการ รวมถึงมาตรฐานการดูแลผู้สูงอายุ

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษานี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดในการติดตาม (Monitoring) และ ประเมิน (Evaluation) แผนและนโยบาย โดยให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการ ดำเนินงานตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผนหรือกำหนดแผนงาน/โครงการ การเริ่ม ดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ ระหว่างการดำเนินแผนงาน/โครงการ และเมื่อสิ้นสุดแผนงาน/ โครงการ โดยอาศัยมุมมองเชิงระบบ (System Perspective) ที่เน้นตั้งแต่การได้มาซึ่งปัจจัยการผลิต/การ ดำเนินงาน (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) และผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงาน (Outputs) รวมไปถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงาน (Outcomes) ทั้งนี้เพื่อให้การติดตามการดำเนินงาน (Monitoring) เป็นเครื่องมือตรวจสอบว่าการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการในแต่ละขั้นตอนและในแต่ละช่วงเวลา นั้นมีการปฏิบัติงานอย่างไร การดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการมากน้อย เพียงใด การดำเนินการสามารถตอบสนองต่อปัญหาและกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ และให้การประเมินผลการ ดำเนินงาน (Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการ (Rossi, Freeman, and Lipsey, 1998)

ทั้งนี้ แนวคิดที่นำมาใช้ศึกษาการดำเนินงานของ ศพอส. จึงเน้นตัวแบบที่มีมุมมองเชิงระบบ (System Approach) คือ มุ่งเน้นการประเมินสิ่งที่สำคัญ 4 ประการ (Stufflebeam, 2000) คือ บริบท/โครงการ (Context) ซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ ความเป็นไปได้ การตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการ ความ ชัดเจน เหมาะสม และความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับนโยบายและแผนของรัฐบาล ปัจจัยนำเข้า/โครงการ (Input) เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการดำเนินงาน ความเหมาะสมและความ พอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา เป็นต้น กระบวนการโครงการ (Process) เป็นการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานตาม การค้นหาข้อบกพร่องของ การดำเนินงาน ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพ มากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ของประชาชน และ ผลผลิตโครงการ (Product) เป็นการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นาน้อยเพียงใด ก่อให้เกิดผลลัพธ์ (Outcomes) และผลกระทบ (Impact) อย่างไรเป็นต้น

ทั้งนี้ การศึกษาการดำเนินงานของ ศพอส. เริ่มตั้งแต่การดำเนินงานระดับนโยบาย การถ่ายทอด การดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินไปยังส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานที่มีผลต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์และมาตรฐานการดำเนินงานของกรมกิจการผู้สูงอายุ โดยจะใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่ เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานของ ศพอส. ในระดับต่าง ๆ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับผู้สูงอายุในพื้นที่ และการเก็บ ข้อมูลข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสาร รายงาน หรือเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ การสรุปผลการวิจัยและให้ข้อเสนอเพื่อการยกระดับการดำเนินงานของ ศพอส. ดังนั้น การศึกษานี้จึงเน้น การศึกษาตามมุมมองเชิงระบบ (System Approach) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

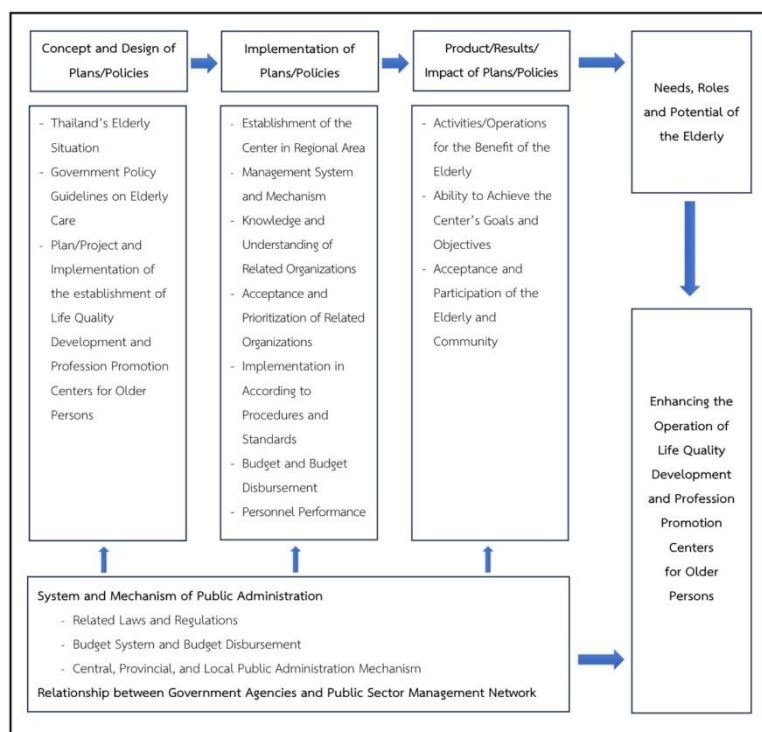


Figure 1. Conceptual Framework

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยเน้นใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) เป็นหลัก และใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เพื่อสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพเท่านั้น โดยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยแบบ เฉพาะเจาะจงไปยัง ศพอส. เฉพาะในจังหวัดภาคกลางจำนวน 6 จังหวัด โดยพิจารณาจากจังหวัดที่มี ผู้สูงอายุจำนวนมากที่สุดในภาคกลาง ประกอบด้วย อ่างทอง สิงห์บุรี ชัยนาท นครนายก สุพรรณบุรี และ

พระนครศรีอยุธยา และในแต่ละจังหวัดจะทำการเลือกศึกษา ศพอส. ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและมีผลการดำเนินงานที่ดี จังหวัดละ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 12 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีข้อคำถามสำคัญเกี่ยวกับที่มาและแนวทางการจัดตั้ง ศพอส. ระบบและกลไกในการขับเคลื่อน ศพอส. รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา โดยมีการจำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือกรมกิจการผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบเกี่ยวกับ ศพอส. 2) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ ศพอส. ตั้งอยู่ และ 3) ผู้สูงอายุที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมกิจกรรมกับ ศพอส. และได้ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะ การติดตามและการประเมินผลนโยบาย โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ จำนวน 3 ท่าน สำหรับ เครื่องมือเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้สูงอายุเกี่ยวกับการดำเนินงานของ ศพอส. ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในกิจกรรมต่าง ๆ และประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับจากการมี ศพอส. และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยในภาพรวมของแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha) เท่ากับ 0.901 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยนี้จะต้องเป็นผู้สูงอายุที่เป็นผู้บริหารหรือคณะกรรมการ ศพอส. และเป็นผู้สูงอายุที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ศพอส. พื้นที่ละ 15-20 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 227 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ประกอบกับใช้ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งวิเคราะห์ด้วยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในสอบทานความถูกต้องของข้อมูลและเสริมความสมบูรณ์ของข้อมูลจากการศึกษาในเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย

การศึกษาการดำเนินงานของ ศพอส. ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ปรากฏผลการศึกษาโดยสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

แนวคิดและนโยบายการจัดตั้ง ศพอส.

จากการศึกษาแนวคิดและนโยบายในการจัดตั้ง ศพอส. พบว่า

1) ศพอส. เป็นส่วนหนึ่งของภารกิจของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ต้องการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดสวัสดิการและการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ ดังนั้น ในปี พ.ศ.2557 จึงได้มีการจัดตั้ง ศพอส. โดยอาศัยกลไกการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดข้อจำกัดในเชิงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินของกรมกิจการผู้สูงอายุ ซึ่งไม่มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคโดยตรง โดยกำหนดกรอบของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการในมิติต่าง ๆ

ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสนับสนุนการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ การส่งเสริมด้านอาชีพ การส่งเสริมการผลิตการจำหน่ายผลิตภัณฑ์และการรับงานไปทำที่บ้าน การถ่ายทอด วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดกิจกรรมนันทนาการตามประเพณี การจัดให้มีระบบฐานข้อมูลของ ผู้สูงอายุในพื้นที่ รวมถึงการเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ การเยี่ยมผู้สูงอายุที่เจ็บป่วย ตัดบ้านและติดเตียง การให้ ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ถูกทอดทิ้งและเดือดร้อน และการการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุใน พื้นที่

2) ศพอส. มีการจัดตั้งครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2557 โดยกรมกิจการผู้สูงอายุสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดตั้ง ศพอส. ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ พร้อมทั้งสนับสนุนงบประมาณ สำหรับการก่อสร้างอาคาร ศพอส. แห่งละไม่เกิน 1,000,000 บาท โดยในปี พ.ศ.2557 – 2558 ซึ่งเป็นปี แรกของการดำเนินการจัดตั้ง ศพอส. มีการจัดตั้ง ศพอส. ในทุกอำเภอ ๆ ละ 1 แห่ง รวม 878 แห่ง และใน ปัจจุบันมีการจัดตั้ง ศพอส. ไปแล้วรวมจำนวนทั้งสิ้น 1,928 แห่ง โดยในจำนวนนี้มี ศพอส. จำนวน 333 แห่งที่จัดตั้งขึ้นโดยไม่ได้ใช้งบประมาณของกรมกิจการผู้สูงอายุ

ทั้งนี้ กระบวนการในการจัดตั้ง ศพอส. เริ่มต้นจากกรมกิจการผู้สูงอายุมีแผนและเป้าหมายใน การจัดตั้ง ศพอส. ในแต่ละปี และมีหนังสือแจ้งอย่างเป็นทางการไปยังสำนักงานพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์จังหวัด (สำนักงาน พมจ.) เพื่อให้ทำการประชาสัมพันธ์และชี้แจงแนวทางการดำเนินการ จัดตั้ง ศพอส. ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความพร้อมและมี ความประสงค์จะให้มีการจัดตั้ง ศพอส. ก็สามารถดำเนินการขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดตั้ง ศพอส. ได้ ตามแนวทางและมีเอกสารประกอบตามที่กรมกิจการผู้สูงอายุกำหนด จากนั้นสำนักงาน พมจ. จะทำการรวบรวมเอกสารการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจัดตั้ง ศพอส. ของทุกองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อส่งให้กรมกิจการผู้สูงอายุพิจารณาต่อไป อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าในทางปฏิบัติ เมื่อ สำนักงาน พมจ. ได้รับนโยบายการจัดตั้ง ศพอส. ในแต่ละปีจากกรมกิจการผู้สูงอายุแล้วสำนักงาน พมจ. จะทำหนังสืออย่างเป็นทางการประชาสัมพันธ์และชี้แจงแนวทางการดำเนินการจัดตั้ง ศพอส. ไปยัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการไปยังองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นบางแห่งเป็นการเฉพาะ เนื่องจาก สำนักงาน พมจ. จะมีข้อมูลการดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่จะทำให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ มีความพร้อมและศักยภาพเพียงพอที่สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดตั้ง ศพอส. ได้ นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่า การขอรับการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดตั้ง ศพอส. ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบคือ

- การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจำนวนไม่เกิน 1 ล้านบาทสำหรับการก่อสร้างอาคาร ศพอส. ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับดำเนินงานใน ศพอส.

- การขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดซื้อเฉพาะครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เครื่องใช้ ต่าง ๆ สำหรับดำเนินงานใน ศพอส. เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอาคารและสถานที่พร้อมอยู่ แล้ว

- การขอจัดตั้ง ศพอส. โดยไม่ขอรับงบประมาณ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ สำหรับดำเนินงานใน ศพอส. พร้อมอยู่แล้ว จึงดำเนินการเพียงการขอจดทะเบียนเป็น ศพอส. เท่านั้น

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า ในบางพื้นที่งบประมาณที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของรับการสนับสนุนในจำนวนไม่เกิน 1 ล้านบาทนั้น ไม่สามารถก่อสร้างอาคารและสถานที่ ศพอส. ได้ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนการก่อสร้างอาคารและสถานที่ของ ศพอส. ให้มีความสมบูรณ์ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องการ

ประเด็นที่เป็นข้อสังเกตคือ ในการขอจัดตั้ง ศพอส. ตามที่กล่าวมาข้างต้น ไม่ได้หมายความว่าเมื่อขอรับการจัดตั้ง ศพอส. แล้ว จะได้รับการพิจารณาให้มีการจัดตั้ง ศพอส. ในปีนั้นโดยทันทีเสมอไป จากการศึกษาพบว่าในบางพื้นที่มีการดำเนินการขอรับการจัดตั้ง ศพอส. หลายปีติดต่อกันกว่าที่จะได้รับการพิจารณาให้จัดตั้ง ศพอส. และในบางพื้นที่ก็ไม่ดำเนินการขอรับการจัดตั้ง ศพอส. อีก เนื่องจากหมดหวังจากการดำเนินการขอรับการจัดตั้ง ศพอส.

การดำเนินงานของ ศพอส.

จากการศึกษาการบริหารจัดการและการดำเนินงานของ ศพอส. มีผลการศึกษาจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1) โครงสร้างและกลไกการบริหาร พบว่า ศพอส. มีการดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการบริหาร ศพอส. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหาร ศพอส. ในส่วนกลาง โดยมีปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานกรรมการ ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการและการดำเนินงานของ ศพอส. ในภาพรวม 2) คณะกรรมการบริหาร ศพอส. ในส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ ศพอส. จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อขับเคลื่อนภาคีเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในระดับภูมิภาค และ 3) คณะกรรมการบริหาร ศพอส. โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษา ประธานชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นประธาน ศพอส. เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหาร ศพอส. มีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของบริบทของพื้นที่ กล่าวคือ ในบางพื้นที่ผู้สูงอายุยังขาดศักยภาพในการเป็นผู้นำและขาดศักยภาพในการบริหารจัดการ ในกรณีดังกล่าวจึงมีการกำหนดให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมาทำหน้าที่เป็นประธาน ศพอส.

2) งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. สามารถแบ่งแหล่งที่มาของงบประมาณออกได้เป็น 5 แหล่งสำคัญ ประกอบด้วย

แหล่งที่ 1 งบประมาณจากกรมกิจการผู้สูงอายุ ที่จัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงครั้งแรกและครั้งเดียว หลังจากที่กรมกิจการผู้สูงอายุพิจารณาให้มีการจัดตั้ง ศพอส. โดยเป็นการจัดสรรงบประมาณผ่านไปทางสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กรณี คือ กรณีแรก เป็นงบประมาณสำหรับการสร้างอาคาร ศพอส. ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีอาคารที่จะใช้สำหรับการทำกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุ โดยจัดสรรงบประมาณให้ ศพอส. ละไม่เกิน 1 ล้านบาท กรณีที่สอง ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอาคารสถานที่อยู่แล้ว แต่ยังขาดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานของ ศพอส. กรมกิจการผู้สูงอายุก็จะสรรงบประมาณเฉพาะการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องใช้เหล่านั้น ภายใต้

กรอบงบประมาณไม่เกิน 1 ล้านบาท และกรณีที่สาม เป็นกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ไม่ขอรับงบประมาณ เนื่องจากมีความพร้อมทั้งอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ อยู่แล้ว ก็จะเป็นเพียงการเสนอขอจัดตั้ง ศพอส. เท่านั้น

แหล่งที่ 2 งบประมาณรายจ่ายประจำที่กรมกิจการผู้สูงอายุจัดสรรให้กับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด โดยงบประมาณดังกล่าวไม่ได้เป็นงบประมาณจัดสรรให้กับ ศพอส. หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง แต่เป็นงบประมาณสำหรับการดำเนินงานตามบทบาทและภารกิจของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เพียงแต่ในการดำเนินงานดังกล่าว มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของผู้สูงอายุใน ศพอส.

แหล่งที่ 3 งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของ ศพอส. จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรจุการดำเนินงานของ ศพอส. ไว้ในแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แหล่งที่ 4 งบประมาณจากการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก โดยมีแหล่งที่มาของงบประมาณที่หลากหลาย และวิธีการเข้าถึงงบประมาณที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

- การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุ ซึ่งการขอรับการสนับสนุนงบประมาณสามารถทำได้ในนาม ศพอส. หรือชมรมผู้สูงอายุ หรือโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยดำเนินการขอรับการสนับสนุนงบประมาณผ่านเจ้าหน้าที่ของกองทุนผู้สูงอายุที่ประจำอยู่ที่สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

- การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2564 ด้วยการจดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า การขอจดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ กล่าวคือ ในบางพื้นที่ที่ชมรมผู้สูงอายุมีความเข้มแข็ง ก็จะนำชมรมผู้สูงอายุไปจดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณะประโยชน์ หรือในบางพื้นที่โรงเรียนผู้สูงอายุมีความเข้มแข็ง ก็นำโรงเรียนผู้สูงอายุไปจดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ หรือบางพื้นที่นำทั้งชมรมผู้สูงอายุและโรงเรียนผู้สูงอายุไปจดทะเบียนเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

- การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งงบประมาณอื่น ๆ เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รวมถึงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาคเอกชน หรือผู้ประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะมีการสนับสนุนงบประมาณเป็นครั้งคราว

แหล่งที่ 5 ผู้สูงอายุจัดกิจกรรมหารายได้เพื่อนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมและการดำเนินงานที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ เช่น การออกร้านเพื่อขายสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่ผู้สูงอายุร่วมกันผลิต ไม่ว่าจะเป็นการผลิตในนามของชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มเกษตรกรหรือกลุ่มอาชีพ หรือการจัดงานตามเทศกาลหรือวันสำคัญตามประเพณีต่าง ๆ รวมถึงการเรียกรายได้จากผู้สูงอายุและคนในชุมชน เป็นต้น

ทั้งนี้ ประเด็นที่เป็นข้อสังเกตเกี่ยวกับการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งงบประมาณต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานภายนอกพบว่า เป็นการของบประมาณในนามชมรมผู้สูงอายุ หรือโรงเรียนผู้สูงอายุ หรือในนามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าจะเป็นการขอในนามของ ศพอส. เพราะ ศพอส. หลายแห่งมีศักยภาพในการหาแหล่งงบประมาณและสามารถเข้าถึงแหล่งงบประมาณเหล่านั้น จนได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ

3) การขับเคลื่อน ศพอส. ตามเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ศพอส. ต้องการให้การขับเคลื่อน ศพอส. ใช้กลไกการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในพื้นที่ ทั้งนี้ โครงสร้างและกลไกการบริหาร ศพอส. ที่กำหนดไว้ในคู่มือการดำเนินงานศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ กำหนดให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษา ส่วนประธาน ศพอส. ให้คัดเลือกจากประธานชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่ และมีกรรมการ ศพอส. มาจากผู้แทนผู้สูงอายุและผู้แทนอาสาสมัครในพื้นที่ รวมถึงให้มีผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ จากการศึกษาพบว่า ศพอส. แต่ละแห่งมีการกำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการการบริหาร ศพอส. ที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 2 รูปแบบคือ รูปแบบแรก คณะกรรมการบริหาร ศพอส. เป็นไปตามโครงสร้างที่กรมกิจการผู้สูงอายุกำหนดในคู่มือฯ ในขณะที่รูปแบบที่สอง มีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการบริหาร ศพอส. ที่แตกต่างจากที่ระบุในคู่มือ กล่าวคือ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นทั้งที่ปรึกษา ศพอส. และยังต้องทำหน้าที่เป็นประธาน ศพอส. ด้วย

ทั้งนี้ ประเด็นที่เป็นข้อสังเกตจากการศึกษาคือ ในพื้นที่ใดที่ผู้สูงอายุมีศักยภาพในการบริหารจัดการ หรือมีเครือข่ายทางการบริหาร อันเป็นผลมาจากผู้สูงอายุเหล่านั้นเคยทำงานเป็นผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชนมาก่อน และยังมีพลัง ความสามารถ และมีจิตอาสาในการทำงาน ในกรณีเช่นนี้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นประธาน ศพอส. มักจะเป็นประธานชมรมผู้สูงอายุที่ได้รับการคัดเลือก และมีบทบาทนำในการบริหารจัดการ ศพอส. ในทางตรงกันข้ามถ้าในพื้นที่ใดผู้สูงอายุยังขาดความเข้มแข็งและศักยภาพในการบริหารจัดการ ในกรณีเช่นนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเข้ามามีบทบาทนำ

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ *ลักษณะแรก* นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ ศพอส. ด้วยตัวเอง เนื่องจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนใจและเห็นความสำคัญของ ศพอส. และ *ลักษณะที่สอง* ในกรณีที่ป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักจะมอบหมายให้กองสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนงานของ ศพอส. แต่ในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ซึ่งไม่มีกองสวัสดิการสังคม ในโครงสร้างการบริหารราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมอบหมายให้นักพัฒนาสังคม ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. โดยตัวนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะคอยให้การสนับสนุน ประเด็นที่เป็นข้อสังเกตคือ ผู้สูงอายุในพื้นที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในฐานะของการเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ดี มากกว่าการเป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการ ศพอส.

กิจกรรมที่มีการดำเนินการใน ศพอส. ที่พบจากการศึกษามีทั้งในมิติด้านสุขภาพอนามัย การพัฒนาความรู้และการเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุ การพัฒนาอาชีพและการสร้างรายได้ การจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม กิจกรรมที่ถือว่ามีความโดดเด่นของ ศพอส. และผู้สูงอายุให้ความสำคัญอย่างดี คือ กิจกรรม “โรงเรียนผู้สูงอายุ” ซึ่งเป็นกิจกรรมเชิงวิชาการที่สอดแทรกการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติ ที่รวบรวมกิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุทั้งในมิติด้านสุขภาพ ด้านสังคม นันทนาการ และวัฒนธรรม ประเพณี และด้านเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพเข้าไว้ด้วยกัน และเป็นกิจกรรมที่ผู้สูงอายุให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นไปตามกรอบหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ที่กำหนดไว้ในคู่มือโรงเรียนผู้สูงอายุ (The Department of Elderly Affairs, 2017) ซึ่งมีเนื้อหาหลัก 4 กลุ่มวิชาคือ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้าน

สภาพแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติในการกำหนดหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้สูงอายุ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด (กศน.) และองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ จะมาร่วมกันกำหนดรายละเอียดเนื้อหาการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของผู้สูงอายุในพื้นที่ และในหลายพื้นที่ที่มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนและการกำหนดรายวิชาใหม่เพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม กิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุสามารถรองรับนักเรียนผู้สูงอายุในแต่ละหลักสูตรได้ในจำนวนจำกัด ส่งผลให้กิจกรรมดังกล่าวขาดความสอดคล้องในด้านสัดส่วนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับจำนวนผู้สูงอายุในพื้นที่ที่มีอยู่จำนวนมาก

4) การติดตามประเมินผล จากการศึกษาพบว่า กรมกิจการผู้สูงอายุได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จัดทำมาตรฐานการดำเนินงาน ศพอส. และใช้มาตรฐานดังกล่าวในการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของ ศพอส. แต่การติดตามและประเมินผลดังกล่าวดำเนินการในลักษณะการรายงานผลการดำเนินงานของตนเองตามรายการ Check List ที่กำหนดเท่านั้น และไม่มีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ว่าการดำเนินงานของ ศพอส. ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร จะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงอย่างไร

นอกจากนี้ จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้สูงอายุที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. พบว่าในภาพรวมผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ศพอส. เป็นอย่างดี ผู้สูงอายุรู้และเข้าใจว่า ศพอส. จัดตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมและให้บริการด้านการพัฒนาสังคมให้กับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่เป็นข้อสังเกต คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่หรือคิดเป็นร้อยละ 56.39 เข้าใจว่า ศพอส. ที่จัดตั้งขึ้นนั้นเป็นไปตามนโยบายและได้รับการสนับสนุนงบประมาณโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วการจัดตั้ง ศพอส. เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอาคารสถานที่ที่มีความพร้อมและเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่

ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ศพอส.

จากการศึกษาการบริหารจัดการและการดำเนินงานของ ศพอส. พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการดำเนินงานของ ศพอส. มีดังนี้

1) ปัญหาเกี่ยวกับภาพลักษณ์และความเข้าใจของผู้สูงอายุที่มีต่อ ศพอส. ผู้สูงอายุที่มาร่วมกิจกรรมใน ศพอส. ในหลายพื้นที่ไม่รู้ว่า ศพอส. ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีที่มาจากการสนับสนุนของกรมกิจการผู้สูงอายุ แต่กลับเข้าใจว่า ศพอส. เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าผู้สูงอายุมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับที่มาของ ศพอส. ประกอบกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุที่ผ่านมาก่อนจะมีการจัดตั้ง ศพอส. ถูกดำเนินการในรูปแบบชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งในหลายพื้นที่มีชมรมผู้สูงอายุที่เข้มแข็งและมีสมาชิกเป็นจำนวนมาก ชมรมผู้สูงอายุสามารถจัดกิจกรรมและให้การดูแลผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความคุ้นเคยกับการเป็นชมรมผู้สูงอายุ ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของ ศพอส. ขาดความชัดเจนในสายตาของผู้สูงอายุ

2) ปัญหาการขาดการให้ความสำคัญกับคุณสมบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะมาขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. กล่าวคือ การจัดตั้ง ศพอส. ที่ผ่านามุ่งเน้นพิจารณาเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุเท่านั้น โดยยังขาดการให้

ความสำคัญกับคุณสมบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความพร้อมในมิติต่าง ๆ ของพื้นที่ที่จะมาดูแลและขับเคลื่อน ศพอส. เนื่องจากว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีศักยภาพที่แตกต่างกัน

3) ปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณและบุคลากรสำหรับการขับเคลื่อน ศพอส. ซึ่งเป็นผลจากแนวคิดในการสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดตั้ง ศพอส. เท่านั้น และคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับไปดำเนินการต่อ ในส่วนของบุคลากร มีข้อจำกัดตั้งแต่ส่วนกลางจนถึงระดับพื้นที่ กล่าวคือการจัดตั้ง ศพอส. ทั่วประเทศและการมีจำนวน ศพอส. เพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้ภาระงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมกิจการผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้น ในขณะที่กรมกิจการผู้สูงอายุเป็นกรมขนาดเล็กและมีบุคลากรจำนวนไม่มากนัก และด้วยโครงสร้างการบริหารราชการของกรมกิจการผู้สูงอายุ ไม่มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ภาระงานเกี่ยวกับ ศพอส. ก็จะถูกส่งต่อไปยังสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ซึ่งมีบุคลากรจำกัดเช่นเดียวกัน ในขณะเดียวกัน ในโครงสร้างการบริหารราชการของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ก็ไม่มีอัตรากำลังที่ได้รับมอบหมายจากกรมกิจการผู้สูงอายุ ในการทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับ ศพอส. เป็นการเฉพาะ ส่งผลให้สัดส่วนระหว่างภาระงานกับกำลังคนไม่สอดคล้องกัน ในขณะที่ในระดับพื้นที่ การขับเคลื่อน ศพอส. จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของกองสวัสดิการสังคมหรือนักพัฒนาชุมชน ซึ่งมีภาระงานในบทบาทหน้าที่ของการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้วประกอบกับ ศพอส. ไม่ได้มีสถานะเป็นหน่วยงานในโครงสร้างการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่สามารถมีแผนอัตรากำลังหรือบุคลากรเพื่อมารองรับการดำเนินงานของ ศพอส. ดังกล่าวได้ ข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงส่งผลให้ ศพอส. เป็นแต่เพียงสถานที่ แต่ขาดบุคลากรที่จะรับผิดชอบการขับเคลื่อนโดยตรง ซึ่งจะส่งต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องของการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

4) ปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของผู้สูงอายุในการขับเคลื่อน ศพอส. และบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อ ศพอส. แม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนและดำเนินงานของ ศพอส. ร่วมกับผู้สูงอายุในพื้นที่ แต่บทบาทของผู้สูงอายุในพื้นที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการดำเนินงานของ ศพอส. ก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน จากการศึกษาพบว่า ศพอส. ที่มีความโดดเด่นของการดำเนินการมักจะเป็น ศพอส. ที่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอาใจใส่กับการดำเนินงานของ ศพอส. และสามารถทำงานร่วมกับผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี และในหลายพื้นที่ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกับ ศพอส. เป็นผู้ที่มีศักยภาพ เช่น เคยทำงานในตำแหน่งบริหารมาก่อน หรือเคยเป็นบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ หรือมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ค่อนข้างมั่นคงแล้ว ผู้สูงอายุเหล่านี้ยังสามารถใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ในการพัฒนา ศพอส. ได้ สามารถวางแผนกิจกรรม วางแผนงบประมาณ วางแผนกำลังคน และบริหารจัดการอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี และในบางครั้งอาจจะมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของ ศพอส. มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในทางตรงกันข้าม ในบางพื้นที่ที่สมาชิกของ ศพอส. ยังขาดศักยภาพในการบริหารจัดการ ศพอส. การดำเนินงานของ ศพอส. จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้สูงอายุที่เข้ามามีส่วนร่วมกับ ศพอส. จึงมีลักษณะของการเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม

มากกว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งลักษณะดังกล่าวไม่สอดคล้องกับหลักการของ ศพอส. ที่ต้องการให้ผู้สูงอายุมีบทบาทนำในการขับเคลื่อน ศพอส. ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) ปัญหาเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานของ ศพอส. ที่ไม่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริงของ ศพอส. และไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา ศพอส. ตามรายละเอียดที่กล่าวมาก่อนหน้านี้

6) ปัญหาความต่อเนื่องและความยั่งยืนของการดำเนินงานของ ศพอส. จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการขับเคลื่อน ศพอส. ในอนาคต ไม่ได้อยู่ที่การไม่มีผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรม แต่ปัญหาสำคัญและเริ่มที่จะมีความชัดเจนมากขึ้น คือ การไม่มีผู้ที่จะรับช่วงการดำเนินงานของ ศพอส. ซึ่งการขาดความต่อเนื่องและความยั่งยืนดังกล่าวสามารถเกิดได้จากการเปลี่ยนตัวนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบุคคลเหล่านั้นไม่สนใจหรือให้ความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุตามแนวทางของ ศพอส. หรือมีสาเหตุมาจากการไม่มีผู้สูงอายุที่สนใจและเต็มใจที่จะมารับช่วงต่อการดำเนินงานของ ศพอส. และเมื่อใดก็ตามที่ไม่มีผู้ที่จะมารับช่วงต่อในการบริหารจัดการ ศพอส. การดำเนินงานของ ศพอส. ก็มีแนวโน้มที่จะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้นมีประเด็นที่ควรจะต้องได้รับการพิจารณาบนพื้นฐานของมุมมองเชิงกระบวนการ (System Approach) ซึ่งมุ่งเน้นการวิเคราะห์ใน 4 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย บริบทที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) และ ผลผลิตของการดำเนินงาน (Product) พบว่า

ประเด็นด้านบริบท (Context) ของการดำเนินงานของ ศพอส. การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรของไทย โดยเฉพาะจำนวนของผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ทำให้สังคมไทยกำลังจะเปลี่ยนจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ไปเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) และสัดส่วนดังกล่าวมีจำนวนเพิ่มขึ้นโดยตลอด การดำเนินการตามนโยบายและแผนในการดูแลผู้สูงอายุเพื่อรองรับกับจำนวนผู้สูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้การระบอบประมาณของรัฐบาลในการดูแลผู้สูงอายุมีเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน และปัญหาดังกล่าวอาจจะทำให้รัฐบาลไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุที่มีภูมิปัญญาเดียวกันสามารถรวมตัวกันและดูแลช่วยเหลือกัน เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถลดภาระด้านกำลังคนและงบประมาณของรัฐบาล เพราะฉะนั้น การจัดตั้ง ศพอส. โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้สูงอายุร่วมกันดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ทั้งในมิติด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ และด้านวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ สังคม และวัฒนธรรม จึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และส่วนหนึ่งเป็นการลดภาระของรัฐโดยการถ่ายโอนบทบาทภารกิจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ และรู้และเข้าใจบริบทของพื้นที่มากกว่าหน่วยงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ประเด็นด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ศพอส. จัดตั้งขึ้นโดยกรมกิจการผู้สูงอายุจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดตั้ง ศพอส. ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุในชุมชน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานและเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ แกนนำ อาสาสมัคร ชุมชน องค์กรเครือข่ายจากภาครัฐและภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. โดยมี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2559) อย่างไรก็ตาม งบประมาณสำหรับการดำเนินงานของ ศพอส. และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. เป็นประเด็นด้านปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานของ ศพอส.

ข้อมูลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กรมกิจการผู้สูงอายุได้จัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อการจัดตั้ง ศพอส. เท่านั้น แต่เมื่อจัดตั้ง ศพอส. แล้ว กรมกิจการผู้สูงอายุไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินงานในแต่ละปีให้กับ ศพอส. เนื่องจากในมุมมองของกรมกิจการผู้สูงอายุต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงานของ ศพอส. และเป็นความรับผิดชอบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดูแลและประชาชนในเขตพื้นที่ของตนเอง ทั้งนี้ หลักการดังกล่าวจะไม่เกิดเป็นปัญหา ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นให้ความสำคัญกับการดูแลผู้สูงอายุ มีศักยภาพเพียงพอที่จะสนับสนุนงบประมาณ หรือมีแผนงานและโครงการที่จะดำเนินการกับผู้สูงอายุที่ชัดเจน และมีการเตรียมงบประมาณสำหรับดำเนินการดังกล่าว หรือมีศักยภาพในการเข้าถึงและได้มาซึ่งการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของรัฐหรือเอกชนด้วย

สำหรับประเด็นเรื่องศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหาร ศพอส. สามารถเป็นได้ทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งของการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. กล่าวคือ ถ้า ศพอส. ใดมีคณะกรรมการบริหาร ศพอส. ที่มีศักยภาพและความพร้อม โดยเฉพาะทางด้านการบริหารจัดการ สามารถกำหนดทิศทางของ ศพอส. ในระยะยาวได้ สามารถประสานเชื่อมโยงการขับเคลื่อน ศพอส. ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ สามารถแสวงหาและเข้าถึงแหล่งสนับสนุนงบประมาณได้ และสามารถสร้างเครือข่ายการขับเคลื่อน ศพอส. ร่วมกับ ศพอส. อื่นได้ กรณีดังกล่าวถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญของการขับเคลื่อน ศพอส. ในทางตรงกันข้าม ถ้าพื้นที่ใดคณะกรรมการบริหาร ศพอส. อาจจะเป็นผู้ที่ไม่มีศักยภาพ แต่ขาดความพร้อมในการในการขับเคลื่อน ศพอส. หรืออาจจะขาดทั้งศักยภาพและขาดความพร้อม การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของ ศพอส. มักจะเป็นไปในรูปแบบเดิม และเน้นการจัดกิจกรรมเชิงรับมากกว่าจะมีแนวคิดในการพัฒนาหรือการดำเนินการในเชิงรุกเพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานของ ศพอส. และกรณีดังกล่าวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้าเสริมและประทับประกองการขับเคลื่อน ศพอส.

นอกจากประเด็นเรื่องศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรแล้ว จำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. เป็นอีกประเด็นที่ควรต้องให้ความสนใจ ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กรมกิจการผู้สูงอายุให้ความสำคัญกับการจัดตั้ง ศพอส. เพิ่มขึ้นโดยมีเป้าหมายที่จะให้มี ศพอส. ในทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ยังคงขาดการให้ความสำคัญกับอัตรากำลังที่จะเข้ามารองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งบุคลากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ หรือของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด รวมถึงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและจำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. ถือว่ามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนา ศพอส. ไปสู่การเป็นศูนย์ดูแลผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการดำเนินงานบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งถ้า ศพอส. พัฒนาไปในลักษณะดังกล่าวได้ ประโยชน์ย่อมจะตกอยู่กับผู้สูงอายุในพื้นที่ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการถ่ายโอนบทบาทภารกิจในการดูแลผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุไปยังท้องถิ่นและชุมชน

ประเด็นด้านกระบวนการดำเนินงาน (Process) ของ ศพอส. เจตนารมณ์ของการจัดตั้ง ศพอส. ต้องการให้ผู้สูงอายุ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรเครือข่ายจากภาครัฐและภาคเอกชน

เข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2559) ทั้งนี้ ประเด็นที่น่าสนใจมาจากข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้ที่รับผิดชอบการขับเคลื่อน ศพอส. ในปัจจุบันคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทนำโดยมีผู้สูงอายุเป็นผู้ตาม ซึ่งกรณีดังกล่าวมีเหตุปัจจัยมาจากประเด็นเรื่องศักยภาพและความพร้อมของผู้สูงอายุในการบริหารจัดการ ศพอส. และอีกส่วนมาในกระบวนการขับเคลื่อน ศพอส. มีส่วนที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับระบบราชการ และต้องใช้ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดำเนินการ

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจคือ ระบบการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อน ศพอส. และการใช้ข้อมูลจากการติดตามประเมินผลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของ ศพอส. หรือการประเมินความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ในการจัดตั้ง ศพอส. ก่อให้เกิดประโยชน์และมีความคุ้มค่าอย่างน้อยเพียงใด เนื่องจากถ้าพิจารณาในเรื่องของงบประมาณที่กรมกิจการผู้สูงอายุจัดสรรไป และรวมกับงบประมาณที่จะต้องจัดสรรไปเพิ่มเติม เพื่อจัดตั้ง ศพอส. ให้ครบทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมกิจการผู้สูงอายุจะต้องเตรียมงบประมาณอีกจำนวนมาก ดังนั้นการประเมินความคุ้มค่าของงบประมาณที่ได้ดำเนินการไปก่อนหน้านี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาจัดสรรงบประมาณและการบริหารจัดการโครงการจัดตั้ง ศพอส. ต่อไปในอนาคต

ประเด็นด้านผลผลิตของการดำเนินงาน (Product) ของ ศพอส. ถ้าจะพิจารณาในด้านจำนวน ศพอส. สามารถสรุปได้ว่ากรมกิจการผู้สูงอายุสามารถจัดตั้ง ศพอส. ได้ตามจำนวนงบประมาณที่กรมกิจการผู้สูงอายุกำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาในด้านประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับจาก ศพอส. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามที่ได้แสดงไว้ก่อนหน้านี้ แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ศพอส. ได้รับประโยชน์โดยเฉพาะในเรื่องการดูแลสุขภาพสภาพ การได้ทำกิจกรรมและมีเพื่อนที่สามารถช่วยผ่อนคลายความเหงา การได้เข้าสังคมทำให้ผู้สูงอายุได้รับการยอมรับและเป็นคนที่ยังมีคุณค่า เป็นต้น ทั้งนี้ ประเด็นที่น่าสนใจคือ จำนวนผู้สูงอายุที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ศพอส. เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดในพื้นที่อาจจะยังมีจำนวนไม่มากนัก กรณีดังกล่าวสามารถมองได้ว่าเป็นโอกาสที่ ศพอส. จะขยายการดำเนินงานเพื่อให้สามารถดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ให้ได้จำนวนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม สิ่งที่จะต้องพิจารณาร่วมด้วยคือ ศักยภาพและความพร้อมในมิติต่าง ๆ ทั้งเรื่องงบประมาณ บุคลากร รวมถึงระบบและกลไกการบริหาร ศพอส. ตั้งแต่ในส่วนของกรมกิจการผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรหรือหน่วยงานเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาแนวคิดและนโยบายในการจัดตั้ง ศพอส. รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

กรมกิจการผู้สูงอายุต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อน ศพอส. ตั้งแต่เครือข่ายระดับประเทศ ระดับภาค ระดับจังหวัด และระดับพื้นที่ ข้อเท็จจริงจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของการขับเคลื่อน ศพอส. และการดูแลผู้สูงอายุ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากการดูแลผู้สูงอายุใน ศพอส. ต้องดำเนินการในหลายมิติ ทั้งมิติด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงความแตกต่างหลากหลายในเชิงพื้นที่ และความหลากหลายขอความต้องการของผู้สูงอายุ ซึ่งความหลากหลายดังกล่าวเป็นข้อจำกัดที่ทำให้ไม่มีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถรับผิดชอบหรือจัดการ

กับความหลากหลายเหล่านั้นได้ครบทุกมิติ โดยลำพังเพียงหน่วยงานเดียว ประกอบกับระบบราชการไทย มีความซับซ้อนของโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่น และแต่ละหน่วยงานตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติงานในพื้นที่ ต่างมีเป้าหมายของ การทำงานที่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกัน กรมกิจการผู้สูงอายุเองก็มีข้อจำกัดเรื่องบุคลากรและ งบประมาณในการขับเคลื่อน และการกำกับดูแล ศพอส. และจำเป็นต้องพึ่งกลไกระบบการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่นเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อน ศพอส. ในขณะที่ยังคงการปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งต่างมี ศักยภาพไม่เท่าเทียมกัน มีบุคลากร มีทรัพยากร และมีความพร้อมการดำเนินงานที่แตกต่าง

ดังนั้น การสร้างเครือข่ายการดำเนินงานจึงต้องเริ่มตั้งแต่ระดับนโยบาย กรมกิจการผู้สูงอายุ จำเป็นต้องใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการบริหารโครงการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติที่มีอยู่แล้ว เป็นเวทีในการประสานความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานระดับนโยบายอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่ แต่ละหน่วยงานจะต้องดำเนินการร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสร้างการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับ ทิศทาง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบที่แต่ละหน่วยงานจะต้องดำเนินการร่วมกันไปยังหน่วยงานใน สังกัดของตนเองที่อยู่ในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

สำหรับการสร้างเครือข่ายในระดับปฏิบัติ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดจะต้องทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการเชื่อมโยงหรือสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัด เพื่อกำหนดกรอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับ ศพอส. ร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมและ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ศพอส. ในจังหวัดสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน ให้ การสนับสนุนหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในลักษณะ “เพื่อนช่วยเพื่อน” ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการลดภาระ ของกรมกิจการผู้สูงอายุและสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดในการกำกับดูแล ให้ การสนับสนุน หรือช่วยเหลือ ศพอส.

นอกจากนี้ กรมกิจการผู้สูงอายุและสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด ควรให้ความสำคัญกับการพิจารณาศักยภาพและความพร้อมทางการบริหารจัดการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่จะมาขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ศพอส. เช่น การพิจารณาว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะจัดตั้ง ศพอส. จะต้องมีการสร้างการบริหารอย่างไร มีอัตรากำลังอย่างไรทั้งในด้านจำนวนและ คุณสมบัติของบุคลากร รวมถึงศักยภาพในการหารายได้มากน้อยอย่างไร จึงจะสามารถจัดตั้ง ศพอส. ได้ เป็นต้น ซึ่งจะต้องนำมาใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคู่ไป กับการพิจารณาความต่อเนื่องของการจัดกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุ

กรมกิจการผู้สูงอายุต้องให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ ศพอส. และใช้ผลการประเมินดังกล่าวในการพัฒนามาตรฐาน ศพอส. ข้อเท็จจริงจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ที่ ผ่านมายังขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ ศพอส. อย่างจริงจัง ดังนั้น กรมกิจการผู้สูงอายุจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของ ศพอส. โดย พัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานที่ แท้จริงของ ศพอส. ได้ และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของ ศพอส. และ สามารถให้คำแนะนำกับ ศพอส. ได้ว่า ศพอส. มีปัญหาอะไร และจะต้องจัดการกับปัญหาเหล่านั้นอย่างไร รวมถึงใช้ข้อมูลจากผลการประเมินเพื่อจำแนกให้ได้ว่า ศพอส. ควรได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือใน เรื่องใดและตรงตามปัญหาและบริบทของ ศพอส. นั้น ๆ นอกจากนี้ กรมกิจการผู้สูงอายุอาจพิจารณา

ระงับการจัดตั้ง ศพอส. เพิ่มเติมเป็นการชั่วคราว และเปลี่ยนมาให้ความสนใจกับการติดตามประเมินผล ศพอส. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อจำแนกประเภท ศพอส. ที่มีการดำเนินงานที่ดี ออกจาก ศพอส. ที่มีปัญหา การดำเนินงาน และหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนา ศพอส. ที่ดำเนินงานได้ดีแต่ขาดศักยภาพ และ ต้องการได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น ศพอส. ที่มีมาตรฐาน และสามารถเป็น ศพอส. ต้นแบบได้ต่อไป

กรมกิจการผู้สูงอายุจะต้องพิจารณาและจัดเตรียมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่เพื่อรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับ ศพอส. ในอนาคต การจัดเตรียมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเพื่อรองรับปริมาณงานที่จะเกิดขึ้นจากการมี ศพอส. เพิ่มขึ้น ซึ่งการจัดเตรียมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าวต้องพิจารณาตั้งแต่บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของกรมกิจการผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ในการพิจารณาและจัดเตรียมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าว นอกจากการพิจารณาเรื่องจำนวนบุคลากรแล้ว จำเป็นต้องพิจารณาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัด และสถานะของบุคลากรที่จะมารับผิดชอบงานของ ศพอส. ด้วย เนื่องจากงานด้านการดูแลผู้สูงอายุเป็นงานที่มีมิติการทำงานที่หลากหลาย ต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะทั้งการบริหารและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงต้องมีความต่อเนื่องและคลุกคลีอยู่ในพื้นที่ในระหว่างการทำงาน เพราะฉะนั้น การกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ รวมถึงเส้นทางการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Career Path) ของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าว เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่จะต้องได้รับการพิจารณา นอกจากนี้ ควรพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัดผลงาน เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าว เพื่อที่จะได้ทราบว่าในแต่ละปีงบประมาณบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่นั้นจะต้องรับผิดชอบงานในเรื่องใด จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างไรในแต่ละปี การหวังพึ่งพาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงอย่างเดียวอาจจะไม่เป็นผลดีต่อการขับเคลื่อน

กรมกิจการผู้สูงอายุควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. อย่างเป็นระบบ เพื่อบุคลากรมีความพร้อมสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งบุคลากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการบริหาร ศพอส. ให้มีความรู้ใหม่ มีโอกาสหรือช่องทางสำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์บริหารจัดการ ศพอส. หรือได้เรียนรู้จากตัวอย่างการดำเนินงานของ ศพอส. ที่มีผลการโดดเด่น เป็นต้น โดยมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. และทำการพัฒนาและกำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมกิจการผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมุ่งเน้นความรู้เกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการดูแลผู้สูงอายุของกรมกิจการผู้สูงอายุ ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. ระบบการเงิน ระบบงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การประสานงานและการสร้างเครือข่ายการทำงาน แหล่งงบประมาณและช่องทางในการเข้าถึงแหล่งงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ศพอส. เพื่อให้มีความสามารถในการให้คำแนะนำและสามารถดำเนินการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ ศพอส. ได้ และถ้าต้องมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง บุคลากรหรือ

เจ้าหน้าที่คนเดิมจะต้องสามารถส่งต่องานและความรับผิดชอบไปให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มาทำงานใหม่ให้สามารถรับช่วงต่อการทำงานได้อย่างไร้รอยต่อ

ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหาร ศพอส. ควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพการบริหาร การวางแผนและการจัดทำโครงการ การบริหารแผนและบริหารโครงการ การประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขับเคลื่อน ศพอส. ร่วมกันการงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ แหล่งทุนหรือแหล่งงบประมาณต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุสามารถขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ ศพอส. การเข้าถึงแหล่งทุนหรืองบประมาณเหล่านั้น รวมถึงการพัฒนาผู้ที่กำลังจะกลายเป็นผู้สูงอายุที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ให้เป็นคณะกรรมการบริหาร ศพอส. รุ่นต่อไป ที่มีความพร้อมต่อการรับช่วงต่อการบริหาร ศพอส. จากคณะกรรมการบริหาร ศพอส. รุ่นปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีศักยภาพในการบริหารจัดการ ศพอส. ได้ด้วยตัวผู้สูงอายุเอง มีอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินกิจกรรม มีความต่อเนื่องในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของ ศพอส. และลดการพึ่งพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การดำเนินงานของ ศพอส. อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ ควรจะต้องร่วมมือกันในการหามาตรการในการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องให้กับผู้สูงอายุเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ บทบาท หน้าที่ของ ศพอส. และประโยชน์ที่ผู้สูงอายุจะได้รับจาก ศพอส. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ ศพอส. เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจริงจังและความต่อเนื่องในการดูแลผู้สูงอายุ เพื่อประโยชน์ในการจูงใจให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนในการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการบริหารและกิจกรรมของ ศพอส. ให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจของสังคมและผู้สูงอายุเกี่ยวกับบทบาทและการดำเนินงานของ ศพอส. อันจะนำไปสู่การดำเนินงานของ ศพอส. มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

กรมกิจการผู้สูงอายุต้องพิจารณากระดัดการดำเนินงานของ ศพอส. จากการใช้สถานที่ของ ศพอส. ในการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุไปสู่การเป็นศูนย์ให้บริการผู้สูงอายุแบบเบ็ดเสร็จ หากต้องการจะยกระดับการดำเนินงานของ ศพอส. จำเป็นต้องพัฒนา ศพอส. ให้มีศักยภาพในการรองรับผู้สูงอายุในพื้นที่ ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และเมื่อจำนวนผู้สูงอายุมีมากขึ้น ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุก็จะมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้น กรมกิจการผู้สูงอายุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นจะต้องร่วมกันคาดการณ์สถานการณ์ประชากรผู้สูงอายุของจังหวัดและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเตรียมการหามาตรการรองรับปัญหาของผู้สูงอายุที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ปัญหาหนึ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันคือ “การขาดผู้ดูแลผู้สูงอายุ” อันเป็นผลมาจากการย้ายถิ่นฐานเพื่อประกอบอาชีพของคนหนุ่มสาวในพื้นที่ ดังนั้น เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จาก ศพอส. อย่างเต็มที่ แนวทางหนึ่งในการยกระดับการดำเนินงานของ ศพอส. คือ การพัฒนา ศพอส. ให้เป็นศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จสำหรับผู้สูงอายุ ด้วยการให้ ศพอส. เป็นพื้นที่ในการให้บริการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้กับผู้สูงอายุ มีสถานที่ให้ผู้สูงอายุได้ใช้พักผ่อน ใช้ในการออกกำลังกาย ใช้ในการรับประทานอาหารและยา ในเวลาที่มาติดต่อราชการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาพื้นที่ ศพอส. ในการให้บริการ Day Care กับผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม การจะพัฒนา ศพอส. ไปสู่การเป็นศูนย์บริการผู้สูงอายุแบบเบ็ดเสร็จ จำเป็นต้องมีการเตรียมการทั้งในด้านการปรับอาคารสถานที่ การ

มีงบประมาณและบุคลากรที่จะมาดำเนินการและการให้บริการ Day Care ดังกล่าว รวมถึงความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานในลักษณะดังกล่าว

References

- Anderson, J. E. (2015). Public policymaking: an introduction. (8th ed.). Australia: Wadsworth.
- Chareonsook, D. (2015). Aging and Community Health Promotion. *Journal of The Police Nurses*, 7(2), 280-265. (in Thai)
- Chen, T. H. (2015). Practical program evaluation (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Faikam, K. (2014). Elderly Welfare Management in Thailand. *Ph.d in Social Sciences Journal*, 4(3), 92-99. (in Thai)
- National Committee on Aging. (2010). National Elderly Plan No. 2 (B.E. 2545 - 2021) Revised No. 1 B.E. 2552. Bangkok: Thep Pervanis Publishing. (in Thai)
- National Committee on Aging. (2018). National Elderly Plan No. 2 (2002 – 2021) Revised No. 2 B.E. 2018. Bangkok: Samlada Printing. (in Thai)
- Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2017). *Guide to Integration of the 4 Ministries Cooperation – Ministry of Interior, Ministry of Social Development and Human Security, Ministry of Education, and Ministry of Public Health, The Development of People Throughout Their Life Span During Old Age*. Ministry of Public Health. Bangkok. (in Thai)
- Peerayanun, C., & Pattaranarakul, P. (2016). Study of policies and strategic measures for welfare to support the Thai aging society. *The SDU research journal on Humanities and Social Sciences*, 12(3), 19-37. (in Thai)
- Phiboon, K., Piriyan, P., Phitaksil, M., & Injai, P. (2014). Round-trip service arrangement for seniors in Burapha University Hospital. Retrieved from <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/1668> (in Thai)
- Prompak, C. (2013). *Aging society in Thailand*. Retrieved from https://library.senate.go.th/document/Ext6078/6078440_0002.PDF?fbclid=IwAR0JwyjsURt0LYC_0C-JHTJz_LBhuoffm0lPAEaZeA-DpUdX6sqTTrAjEmw (in Thai)
- Rossi, P.H., Freeman, H.E. & Lipsey, M.W. (1998). Evaluation a systematic approach. (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stufflebeam, D. L. (2000). The CIPP Model for Evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Eds.), *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (pp. 279-317). Dordrecht: Springer Netherlands.
- The Department of Elderly Affairs. (2017). Standard Operating Guide of Life Quality Development and Profession Promotion Centers for Older Persons. Bangkok: The Department of Elderly Affairs. (in Thai)
- The Department of Elderly Affairs. (2018). *Measures to drive the national agenda on aging society*. Samlada Printing House. (in Thai)
- The Department of Elderly Affairs. (2021). *Care for the elderly*. Retrieved from <https://www.dop.go.th/th/know/15/741> (in Thai)
- The Department of Elderly Affairs. (2022). *Numbers of Life Quality Development and Profession Promotion Centers for Older Persons in 2022*. Retrieved from <https://www.dop.go.th/th/formdownload/7/809> (in Thai)

Capacity Development Courses in Local Wisdom-Based Environmental Management for the Elderly

Wisakha Phoochinda

Graduate School of Environmental
Development Administration
National Institute of Development
Administration, Thailand

Nicharnan Patitas

Graduate School of Environmental
Development Administration
National Institute of Development
Administration, Thailand

Abstract

The study aims to: 1) apply knowledge derived from lessons learned through implementing a local wisdom-based environmental management curriculum for the elderly; and 2) propose guidelines for integrating the knowledge gained from the experiences of elderly individuals as environmental management educators using local wisdom. Building upon research conducted in the fiscal years 2021 and 2022, this study applies these lessons in ten prototype communities across five regions of Thailand. It incorporates feedback from implementing the curriculum and an After-Action Review (AAR). The study found that elderly participants were keen on learning and teaching, as evidenced by their learning outcomes, readiness to acquire knowledge, and ability to apply it in daily life. This was demonstrated by the pre-test and post-test questionnaire results, which showed a significant increase in scores in the post-test. This improvement was due to activities that facilitated knowledge transfer from retired individuals to active participants, assessing the elderly's knowledge, experience, leadership qualities, and engagement in the learning process. Additionally, the elderly actively engaged in memory-stimulating games during teaching and learning activities. Developing older adults' potential as environmental management trainers using local wisdom requires support from senior learning institutions to implement the curriculum. This approach promotes confidence and capability development, enhances vocational skills, and creates employment opportunities and additional income for older adults. Educational field trips to exemplary communities, for example, enable them to observe and practice in real-life scenarios. They also learn to recycle plastic waste and repurpose fabric scraps into functional items, highlighting their community's uniqueness. These initiatives help cultivate environmental management awareness and local wisdom within the community.

Keywords

Senior Course, training program for becoming an instructor, developing the capacities of the elderly, instructors in environmental management

CORRESPONDING AUTHOR

Wisakha Phoochinda, National Institute of Development Administration, Thailand
118 Moo 3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand.

Email: nichanan.pati@stu.nida.ac.th

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

หลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากร ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญา ท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุ

วิชาฯ ภูจินดา

คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

นิพนธ์ ภูทิศน์

คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประยุกต์องค์ความรู้จากบทเรียนหลักสูตรการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่แนวทางพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุ และ 2) เพื่อเสนอแนวทางในบูรณาการองค์ความรู้จากการสังเคราะห์ประสบการณ์ของผู้สูงอายุ สู่การเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการบูรณาการองค์ความรู้จากผลการศึกษาโครงการพัฒนาหลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุ ต่อเนื่องจากงานวิจัยปีงบประมาณ 2564 และ 2565 ที่ในพื้นที่จริงของชุมชนต้นแบบ 10 พื้นที่ ครอบคลุม 5 ภูมิภาคของประเทศไทย ร่วมกับการศึกษาบทเรียนจากกิจกรรมการอบรมของโครงการฯ ด้วยวิธีการทบทวนหลังปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีความสนใจในการเรียนการสอน จากประสิทธิผลในการเรียนรู้ ความพร้อมที่จะรับความรู้และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงเนื่องจากผลการประเมินจากแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนที่พบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่สามารถทำคะแนนแบบทดสอบหลังเรียนเพิ่มจากแบบทดสอบก่อนเรียนได้มากขึ้น และเมื่อได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการเรียนหลักสูตร ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็สามารถทำได้คะแนนแบบทดสอบหลังเรียนเพิ่มมากขึ้นที่ จากกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ ทำให้สามารถประเมินความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงอายุได้ว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และเป็นผู้นำได้ อีกทั้งผู้สูงอายุยังให้ความร่วมมือในระหว่างการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในเกมนำมากระตุ้นความทรงจำให้กับผู้สูงอายุ โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากโรงเรียนผู้สูงอายุในการสนับสนุนให้นำหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในความกล้าแสดงออกของผู้สูงอายุ การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดการจ้างงานและสร้างรายได้เพิ่มเติมให้กับผู้สูงอายุ เช่น การศึกษาดูงานชุมชนของผู้สูงอายุพื้นที่อื่น ๆ ที่เป็นต้นแบบ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มองเห็นภาพจริงและสามารถปฏิบัติตามได้ รวมถึงการต่อยอดด้านการนำขยะพลาสติกที่ไม่ใช้แล้วหรือใช้เศษผ้ามาประดิษฐ์เป็นของใช้ต่าง ๆ โดยทำสิ่งของที่เน้นให้เห็นภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน นับเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชนในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอีกด้วย

คำสำคัญ

หลักสูตรผู้สูงอายุ, หลักสูตรการเป็นวิทยากร, การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ, วิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

บทนำ

จากการที่ประเทศไทยมีสภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ประชากรจำนวนมากดำรงชีพด้วยการพึ่งพิงภาคการเกษตร และยังคงเผชิญความท้าทายในการรับมือกับความต้องการใช้น้ำและพลังงานที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของเมืองและกิจกรรมในพื้นที่เขตเศรษฐกิจทั่วประเทศ อีกทั้งพฤติกรรมการบริโภคของประชาชนยังขาดการคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ที่นับวันจะเสื่อมโทรมลงและอาจก่อให้เกิดเป็นปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาวที่จะยิ่งทวีความซับซ้อนขึ้น ประกอบกับประเทศไทยอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอายุของประชากร ที่มีสัดส่วนของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง เพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือเรื่องของคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัยในประเทศ ความเป็นอยู่ที่ดีเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างรากฐานจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมที่มั่นคงด้วยการให้ข้อมูลและการถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้องแก่ผู้คน ทั้งเยาวชน ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป ทั้งในสถานศึกษาอย่างโรงเรียน มหาวิทยาลัย รวมถึงระบบเรียนรู้อื่น ๆ นอกห้องเรียน ส่งเสริมให้คนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ในชุมชนที่ตัวเองอาศัยอยู่ ชุมชนจะได้ประโยชน์จากผู้สูงอายุที่ยังทำงานอยู่ในชุมชน ในขณะที่ประชากรวัยเด็กและวัยหนุ่มสาวจะได้รับประโยชน์จากการอยู่ร่วมกันระหว่างประชากรต่างวัย ทั้งเรื่องการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

จากการเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมแก่ผู้สูงอายุในประเทศไทยที่ยังมีศักยภาพในการเรียนรู้และการทำกิจกรรมต่าง ๆ จึงได้จัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุ จากองค์ความรู้ของการศึกษาในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นโครงการต่อยอดจากประสบการณ์และความรู้ที่ทีมวิจัยเคยดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ “โครงการ การแบ่งปันความรู้ด้านการจัดการขยะชุมชนจากใจวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ” “โครงการบริการวิชาการแก่สังคม กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพประชาชนทั่วไปสู่การเป็น Thailand 4.0 รายการ การอบรมผู้สูงอายุในการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิต 4.0” “การพัฒนาแบบแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบทของประเทศ” และการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบทภาคกลางของประเทศไทย” โดยหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุเป็นโครงการที่ผู้วิจัยพัฒนาผ่านการถอดบทเรียนจากหลักสูตรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้สูงอายุซึ่งเป็นวัยเกษียณเพื่อถ่ายทอดสู่วัยกระเตาะ โดยถอดบทเรียนจากการจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุในชุมชนนำความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไปถ่ายทอดให้กับเด็กในชุมชน (Knowledge Transfer) ที่เป็นการพัฒนาทักษะผู้สูงอายุในการเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่บูรณาการร่วมกับองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ผู้สูงอายุสั่งสมมาผ่านการดำเนินชีวิตมาอย่างยาวนาน โดยกิจกรรมได้ลงพื้นที่ร่วมกับผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่ 10 จังหวัดใน 5 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกและเชียงใหม่ กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

หลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุ ได้พัฒนาให้มีขอบเขตเนื้อหาสาระและองค์ความรู้ที่นอกจากจะสอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ของโครงการแล้วยังเชื่อมโยงกับบริบทนโยบายด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมการมีบทบาทของผู้สูงอายุในการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อความสอดคล้องกับแผนเร่งรัดจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2561 – 2580) (Department of Older Persons, 2019) สู่ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้สูงอายุและประชาชนในชุมชนของพื้นที่ทั้ง 10 แห่ง ให้สอดคล้องกับการรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายใต้กรอบความร่วมมือในการอนุรักษ์พลังงาน และเป็นภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) ของประเทศไทย ซึ่งกระบวนการในการออกแบบหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุเป็นขั้นตอนที่ผ่านการทดลองและประสบผลสำเร็จ จากการทราบถึงประเด็นข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุง โดยการประเมินเป็นการพิจารณาคุณภาพของหลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง นำมาวิเคราะห์และสรุป ชี้ให้เห็นประเด็นที่ต้องพัฒนาต่าง ๆ ที่ต้องพิจารณาให้ครอบคลุมถึงแนวทางในการสื่อสารของผู้สูงอายุ และผู้รับสารที่จะได้รับองค์ความรู้จากการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น จากผู้สูงอายุ โดยประสิทธิภาพที่ได้ คือ จะส่งผลให้เกิดคุณค่าทางจิตใจและความรู้สึกภาคภูมิใจของผู้สูงอายุในการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คนรุ่นหลังในชุมชนมีองค์ความรู้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สูงอายุกับคนรุ่นหลังและยังเป็นการลดช่องว่างระหว่างกันและกันในชุมชนได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อประยุกต์องค์ความรู้จากบทเรียนหลักสูตรการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่แนวทางพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับผู้สูงอายุ
- 2) เพื่อนำเสนอแนวทางในการบูรณาการองค์ความรู้จากการสังสมประสบการณ์ของผู้สูงอายุสู่การเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวคิดและทฤษฎี

การประยุกต์ใช้หลักสูตร

“หลักสูตร” หมายถึง แผนการจัดการศึกษาที่ประมวลเนื้อหาสาระ ประสบการณ์ และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีสาระการเรียนรู้ แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการต่าง ๆ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความรู้ที่ผู้เรียนจะได้สามารถพัฒนาระบบการคิดและนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ร่วมกับการใช้ประสบการณ์ ซึ่งจะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาทุกระบบ เนื่องจากข้อกำหนดต่าง ๆ ของหลักสูตรจะเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย (Vongyai, 2009) ซึ่งทำให้เป็นแนวทางนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้สอนในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระ ทักษะ กระบวนการ

เรียนรู้และการคิด ทักษะทางสังคมและที่สำคัญคือคุณภาพทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

หลักสูตร หรือ แผนการจัดการศึกษาจะต้องผ่านการประมวลเนื้อหาสาระไปจนถึงการประเมินหลักสูตรซึ่งเป็นกระบวนการเชิงระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินการใช้หลักสูตร เพื่อพิจารณาตัดสินว่าหลักสูตรนั้นมีองค์ประกอบที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเหมาะสมเพียงใดที่จะทำให้การดำเนินการหลักสูตรบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสู่การประยุกต์ใช้หลักสูตรต่อไป โดยทิศทางในการพัฒนาปรับปรุงสู่การประยุกต์ใช้หลักสูตรต่าง ๆ จะต้องพัฒนาให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพสู่การมีทักษะในอนาคต (Vongyai, 2009) ซึ่งในปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรมและวิถีการดำรงชีวิต เศรษฐกิจ และการเมือง ดังนั้นหลักสูตรที่จะต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ หากผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมมากขึ้น มีการเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ มากขึ้น จนทำให้สามารถนำความรู้ที่มีนั้นไปใช้ในการแก้ปัญหา การคิดและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทางการประเมิน CIPIES Model

“แนวคิดทางการประเมิน CIPIES Model” เป็นแนวคิดที่เกิดจากการประยุกต์รูปแบบการประเมิน CIPP Model โดยรูปแบบการประเมิน CIPIEST คือ ส่วนปรับขยายของรูปแบบการประเมิน CIPP โดยปรับขยายการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ออกเป็นการประเมินผลกระทบ (Impact Evaluation) การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) การประเมินความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และการประเมินการถ่ายทอดส่งต่อ (Transportability Evaluation) ของสิ่งที่ได้รับการประเมิน ซึ่งมักได้แก่ โครงการ แผนงานหรือสิ่งแทรกแซงต่าง ๆ โดยที่ส่วนขยายของมิติการประเมินที่เพิ่มขึ้นนี้มีความหมายครอบคลุมรวมถึงการประเมินผลผลิตเดิมและการประเมินผลลัพธ์นั่นเอง ทั้งนี้ความหมายของมิติการประเมินที่เพิ่มขึ้น พิจารณาได้จากการตั้งคำถามการประเมิน (Evaluation Questions) แต่ละมิตินี้ (Stufflebeam, Gulickson, & Wingate, 2002 อ้างถึงใน Buosonte, 2013) โดยมีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่ “ผลลัพธ์” (Outcomes)

ดังนั้น การประเมิน CIPIEST ที่ประยุกต์ใช้จะใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างหลากหลายสอดคล้องกับประเด็นย่อย ๆ ที่ต้องการประเมินในแต่ละมิติ รวมทั้งใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับนำมาวิเคราะห์ สรุปตีความผลการประเมิน ทั้งนี้แหล่งที่มาของข้อมูลในการประเมินก็ต้องเก็บรวบรวมหรือได้มาอย่างหลากหลายครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ทั้งที่เป็นทีมผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ผู้รับผลประโยชน์จากโครงการ ผู้บริหารหรือผู้เป็นเจ้าของโครงการ รวมทั้งข้อมูลจากเอกสารบันทึกต่าง ๆ ประกอบอีกด้วย

การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)

“การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)” เป็นกระบวนการเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการดำเนินการเพื่อหาแนวทางในการการพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรม หรือการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม โดยการถอดบทเรียนจากความสำเร็จ อุปสรรค ข้อจำกัด และความล้มเหลวจากการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เพื่อการพัฒนาหรือการปรับปรุงการทำงาน การทำ AAR เป็นรูปแบบของกลุ่ม

ทำงานที่สะท้อนความมีส่วนร่วมในการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องปรับปรุง (National Science and Technology Development Agency (NSTDA), 2014)

ดังนั้น การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) จะเป็นเครื่องมือในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ซึ่งจะสามารถหาแนวทางป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำได้ ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

หลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุ ประยุกต์องค์ความรู้จากผลการศึกษา โครงการพัฒนาหลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ ในงานวิจัยปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และโครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ 2565 ที่พัฒนาหลักสูตรและประเมินประสิทธิภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเริ่มต้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research, PAR) ผ่านการศึกษาเอกสาร รายงานวิจัย และบทความทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน การส่งเสริมศักยภาพแก่ผู้สูงอายุ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้เครื่องมือแบบสอบถามความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมองค์ความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมจากผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุในท้องถิ่น 10 แห่ง ร่วมกับการสัมภาษณ์ความคิดเห็นด้านทักษะทางปัญญาที่จำเป็นของผู้สูงอายุ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการคิดแก้ปัญหา และด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วจึงจับกลุ่มประเด็นต่าง ๆ เพื่อรวบรวมปัจจัยในการจัดทำโครงร่างหลักสูตรฯ และประเมินผลผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรโดยผู้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ผ่านแบบประเมินหลักสูตรตามรูปแบบการประเมิน CIPIEST Model ของหลักสูตร 7 ประเด็น ซึ่งรูปแบบการประเมิน CIPIEST Model นี้คือส่วนปรับขยายของรูปแบบการประเมิน CIPP โดยปรับขยายการประเมินด้านผลผลิต โดย CIPIEST Model จะประกอบไปด้วย 1) ด้านบริบท 2) ด้านปัจจัยนำเข้า 3) ด้านกระบวนการ 4) การประเมินผลกระทบบ 5) การประเมินประสิทธิผล 6) การประเมินความยั่งยืน และ 7) การประเมินการถ่ายทอดส่งต่อของสิ่งที่ได้รับการประเมิน โดยผลการศึกษาที่นำไปประยุกต์ใช้มีกระบวนการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การบูรณาองค์ความรู้จากผลการศึกษาบริบทการจัดการสิ่งแวดล้อมจากภูมิปัญญาท้องถิ่นของผู้สูงอายุ ซึ่งวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาหลักสูตรในมิติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ผ่านผลการศึกษาโครงการพัฒนาหลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ ในงานวิจัยปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ร่วมกับโครงการวิจัยต่อเนื่องปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ขั้นตอนที่ 2 การบูรณาองค์ความรู้ผ่านผลการศึกษาศักยภาพของผู้สูงอายุในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีองค์ประกอบ 4 รายวิชา ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุ 2) การจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) การรับมือกับภัยใกล้ตัว ภาวะฉุกเฉิน และภัยธรรมชาติโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 4) ผู้สูงอายุกับการถ่ายทอดความรู้ และกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการองค์ความรู้จากผลการศึกษาที่ได้รับจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการวิพากษ์หลักสูตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ขั้นตอนที่ 4 การบูรณาการองค์ความรู้จากผลการศึกษาทดลองใช้หลักสูตรในพื้นที่จริงในชุมชนต้นแบบ 10 พื้นที่ ครอบคลุม 5 ภูมิภาคของประเทศไทย และองค์ความรู้จากบทเรียนที่ได้รับจากกิจกรรม

การใช้หลักสูตรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมกับการทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้เข้ารับการอบรมในพื้นที่ชุมชนต้นแบบ 10 ชุมชน ครอบคลุม 5 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยกลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 10 ชุมชน ชุมชนละอย่างน้อย 30 คน รวม 300 คน และกลุ่มวัยกระเตาะ จำนวน 4 ชุมชน ชุมชนละอย่างน้อย 30 คน รวม 120 คน และผู้ดูแลผู้สูงอายุอย่างน้อย ชุมชนละ 1 ท่าน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 1 (Table 1)

Table 1. Community Area

No.	Elderly School	Elementary School	Province
Bangkok Metropolitan Region			
1.	Dok Lamduan Ban Elderly School	-	Nonthaburi Province
The Central Region			
2.	Talat Mai Subdistrict Administrative Organization Elderly School	Wat Talat Mai School	Ang Thong Province
3.	Mueang Rayong District Elderly School	Wat Chang Chon Sirirat Bamrung School	Rayong Province
4.	Wilai' Wai Wan Ban Bang Laem School	Thesaban 1 School, Laem Chabang	Chonburi Province
The North			
5.	Mae Ka Thok Wak Temple Elderly School	-	Phayao Province
6.	Pa Sang Subdistrict Elderly School	-	Chiang Rai Province
The South			
7.	Ratsada Subdistrict Municipality Elderly School	-	Phuket Province
8.	Tha Yu Subdistrict Elderly School	-	Phang Nga Province
The Northeast			
9.	Phu Pha Man District Elderly School	-	Khon Kaen Province
10.	Suan Phayom Elderly School	Muang Roi Et School	Roi Et Province

การคัดเลือกโรงเรียนผู้สูงอายุ หรือประชากรกลุ่มตัวอย่างมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 1) โรงเรียนผู้สูงอายุมีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และมีการประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ากับพื้นที่ชุมชน
- 2) โรงเรียนผู้สูงอายุมีความเข้มแข็ง และเป็นชุมชนต้นแบบให้กับพื้นที่ในจังหวัดใกล้เคียง
- 3) เป็นพื้นที่ที่ได้ทำวิจัยต่อเนื่องมาจากโครงการ “การพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ” ปี พ.ศ. 2564 รวมถึงการวิจัยเรื่อง

“การแบ่งปันความรู้ด้านการจัดการขยะชุมชนจากใจวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ” ปี พ.ศ. 2563 ในการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการขยะชุมชน

ดังนั้นพื้นที่ศึกษาวิจัยโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 10 พื้นที่ และโรงเรียนวัยกระเตาะ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนผู้สูงอายุดอกคำวนวน 2) โรงเรียนผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหม่ 3) โรงเรียนผู้สูงอายุอำเภอเมืองระยอง 4) วิลัย' วัยหวาน บ้านบางแหลม 5) โรงเรียนผู้สูงอายุวัดแม่กาโทกทาก 6) โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลป่าซาง 7) โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลตำบลรัชฎา 8) โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลท่าอยู่ 9) โรงเรียนผู้สูงอายุอำเภอภูพาน และ 10) โรงเรียนผู้สูงอายุสวนพยอม ส่วนพื้นที่โรงเรียนวัยกระเตาะ จำนวน 4 พื้นที่ ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดตลาดใหม่ (อินทประชาสรรค์) 2) โรงเรียนวัดช้างชนศิริราษฎร์บำรุง 3) โรงเรียนเทศบาล 1 แหลมฉบัง และ 4) โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด และประเมินความรู้ผู้สูงอายุจากการนำหลักสูตรไปใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อเปรียบเทียบทักษะทางปัญญาก่อนและหลังใช้หลักสูตรโดยใช้ สถิติ Dependent t-test

ผลการวิจัย

การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรที่ผ่านมา พบว่าผู้สูงอายุมีความสนใจและให้ความสำคัญในหลักสูตรเป็นอย่างมาก อีกทั้งผู้สูงอายุมีความต้องการที่จะนำหลักสูตรไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและเพิ่มเติมในบทเรียนประจำในหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุเองด้วย โดยผู้สูงอายุให้ความคิดเห็นตรงกันว่าหลักสูตรมีโครงสร้าง รายวิชา และรูปแบบการเรียนการสอนที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้สูงอายุต้องการ เพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ซึ่งภายหลังจากที่ได้มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรไปแล้วนั้น ผู้สูงอายุได้มีการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันในการดูแลตัวเองในด้านต่าง ๆ เช่น การเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์ การจัดบ้านและสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ การจัดการที่อยู่อาศัยเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อตัวผู้สูงอายุ การคัดแยกขยะ การนำขยะไปรีไซเคิล การนำของไม่ใช้แล้วที่ยังมีประโยชน์ไปบริจาคต่อ การดูแลสิ่งแวดล้อม การระมัดระวังตัวจากภัยใกล้ตัวและภัยธรรมชาติที่มากขึ้น เป็นต้น

การถอดบทเรียนการนำหลักสูตรฯ จากการทบทวนหลังปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ การทบทวนหลังปฏิบัติงานสำหรับผู้ร่วมกิจกรรม และการทบทวนหลังปฏิบัติงานสำหรับผู้จัดกิจกรรม ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกันเพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้นหลังปฏิบัติงานหลังจากโครงการเสร็จสิ้นแล้ว พบว่า เป้าหมายหรือความคาดหวังจากการสอนหลักสูตรฯ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพมากขึ้น และเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่มีให้กับสังคมหรือคนในครอบครัวได้ นอกจากนี้เพื่อนำหลักสูตรไปใช้จริงในชุมชนต้นแบบ 5 ภูมิภาคของประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 10 พื้นที่ ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดร้อยเอ็ด โดยประเมินการใช้หลักสูตรฯ จากวิธีการวัดและการประเมินผล แล้วจัดทำข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อไป ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ ทำให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุ ทำให้สามารถวางแผนการเรียนการสอนหลักสูตรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น และสามารถนำไปถ่ายทอดจากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ และจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นหลักสูตรต้นแบบต่อไป

โดยผลที่เกิดขึ้นจากวิธีการวัดและการประเมินผลที่คะแนนเต็ม 40 คะแนน พบว่า ผู้สูงอายุเกินกว่ากึ่งหนึ่งสามารถทำแบบทดสอบก่อนการอบรมที่คะแนน $\bar{x} = 28.87$ และเมื่อได้รับความรู้เพิ่มเติมจาก

การเรียนรู้หลักสูตร ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ก็สามารถทำได้คะแนนแบบทดสอบหลังเรียนเพิ่มมากขึ้นที่คะแนน $\bar{x} = 30.34$ นอกจากนี้จากกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ ทำให้สามารถประเมินความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงอายุได้ว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และเป็นผู้นำได้ อีกทั้งในการประเมินการสอนหลักสูตรให้กับผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุให้ความสนใจ ตั้งใจ และให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนดีมาก เนื่องจากเนื้อหาวิชาเป็นที่น่าสนใจของผู้สูงอายุด้วย ทำให้สามารถดึงดูดผู้สูงอายุให้เข้าร่วมกิจกรรมได้

ซึ่งปัญหาที่พบเป็นในส่วนของข้อคำถามของแบบทดสอบบางข้อที่มีความกำกวมทำให้สับสนได้ นอกจากนี้ผู้สูงอายุบางท่านขาดความมั่นใจในการแสดงออก และผู้สูงอายุบางท่านมีข้อจำกัดทางด้านร่างกายในเรื่องการมองเห็นหรือปัญหาสายตาที่ส่งผลกระทบไปถึงการอ่านข้อความในสื่อการอบรมและแบบทดสอบ รวมถึงผู้สูงอายุจะมีระยะเวลาในการรับการเรียนรู้จากสื่อได้น้อย และไม่สามารถจดจำได้นาน ทำให้ได้รับความรู้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้ในรายวิชาที่ทางผู้วิจัยเป็นวิทยากร อาจจะทำให้ผู้สูงอายุให้ความสนใจน้อยกว่าวิทยากรจากคนในพื้นที่ เพราะมีความเคยชิน หรือสามารถเข้าใจบริบทของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้ดีกว่าคนนอกพื้นที่ โดยควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทของผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน เช่น บริบทด้านอาชีพต่อพื้นที่ศึกษา บริบทการศึกษา บริบทวิถีชีวิต บริบทภัยพิบัติทางธรรมชาติ เป็นต้น เพื่อการได้รับองค์ความรู้ที่ตรงประเด็นและสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ในอนาคตต้องจัดเตรียมวิทยากรในพื้นที่ของแต่ละรายวิชาในหลักสูตร และในแต่ละพื้นที่ที่มีบริบทการเรียนการสอนของผู้สูงอายุที่แตกต่างกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแบบแผนหรือรูปแบบหลักสูตร และเพื่อให้เกิดความร่วมมือของผู้สูงอายุในการเรียนการสอนมากขึ้น อีกทั้งผู้สูงอายุจะมีระยะเวลาในการรับการเรียนรู้จากสื่อได้นานประมาณ 30 นาที – 1 ชั่วโมง ซึ่งควรเพิ่มวันในการเรียนให้เหมาะสม โดยหลักสูตรต้องสอนเนื้อหาควบคู่ไปกับกิจกรรมนันทนาการ เช่น เดินออกกำลังกาย มีเกมให้เล่นเพื่อกระตุ้นผู้สูงอายุ เป็นต้น

โดยผลที่เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ร่วมกิจกรรม และผู้จัดกิจกรรม พบว่าการทำกิจกรรมครั้งนี้ประสบผลสำเร็จทั้งกิจกรรมการอบรมหลักสูตรให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุ อีกทั้งยังได้ยกตัวอย่างสถานการณ์จริงมาเป็นบทเรียนและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อคุณประโยชน์สูงสุดต่อผู้สูงอายุ และพัฒนาการเรียนที่เน้นการดำเนินกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความเพลิดเพลินและลดความตึงเครียดในการเรียนรู้ อีกทั้งผู้สูงอายุมีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะรับความรู้และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง และการมีประสบการณ์ในการเอาตัวรอดจากภัยใกล้ตัว เช่น ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการสิ่งแวดล้อม การรับมือกับภัยใกล้ตัวและภัยธรรมชาติ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังให้ความร่วมมือในระหว่างการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในเกมที่นำมากระตุ้นความทรงจำให้กับผู้สูงอายุด้วย ทำให้การเรียนรู้หลักสูตรนี้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้กัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชนได้ และผลลัพธ์ของกิจกรรมที่เกิดขึ้นของงานจะสามารถหาแนวทางป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำได้ ทำให้เกิดการพัฒนากิจกรรมการอบรมหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิผลของการศึกษาจากการถอดบทเรียน

รายวิชาที่ 1 การเตรียมความพร้อมเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุ พบว่า หลักสูตรมีองค์ความรู้ที่ทันสมัยและแปลกใหม่ เช่น การรู้เท่าทันภัยทางสังคม ทั้งแบบออนไลน์หรือผ่านทางโทรศัพท์ การรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 กฎหมายในชีวิตประจำวัน เป็นต้น ซึ่งมีความจำเป็นต่อการนำไปต่อยอดในชีวิตประจำวันและสามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดสู่คนในชุมชนและคนรุ่นหลังได้นอกจากนี้ในองค์ความรู้จากประเด็นเรื่องการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีการเลือกใช้เครื่องมือสื่อสารที่เหมาะสม รวมไปถึงวิธีการใช้งานแอปพลิเคชันต่าง ๆ และกฎหมายใกล้ตัวยังเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ผู้สูงอายุต้องการเรียนรู้ และต้องการพัฒนาต่อยอดในเชิงลึก เนื่องจากมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพในยุคปัจจุบัน และรับมือได้ทันทางที่ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เช่น รับมือกับภัยพิบัติทางธรรมชาติได้ รับมือกับโรคภัยต่าง ๆ การช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยลดโลกร้อน เป็นต้น

รายวิชาที่ 2 การจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า ผู้สูงอายุสามารถนำไปต่อยอดและบูรณาการสร้างคุณประโยชน์ต่อชุมชนได้ ซึ่งในชุมชนมีการต่อยอดองค์ความรู้โดยเริ่มจากการนำขยะที่สามารถรีไซเคิลได้จากโรงเรียนผู้สูงอายุไปจำหน่ายและสร้างรายได้ สู่การบูรณาการไปถึงการคัดแยกขยะชุมชนและโรงเรียนด้วย โดยประยุกต์เข้ากับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข นอกจากนี้ในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม มีการคัดแยกขยะประเภทต่าง ๆ โดยขยะเศษอาหารจะมีการนำไปหมักเป็นปุ๋ยชีวภาพ ทำน้ำหมักชีวภาพ แล้วนำไปรดน้ำผักที่ปลูก การนำขยะพลาสติกที่ไม่ใช่แล้วมาประดิษฐ์เป็นสิ่งของ อีกทั้งด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นโรงเรียนผู้สูงอายุยังสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรม พื้นบ้านดั้งเดิม อาทิ การทอผ้า การสานไม้ไผ่ การย้อมผ้า การถนอมอาหารจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ผู้สูงอายุได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และสามารถทำเป็นอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มเติมอีกด้วย

รายวิชาที่ 3 การรับมือกับภัยใกล้ตัว ภาวะฉุกเฉิน และภัยธรรมชาติโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุในประเด็นที่ทันทางที่ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแบบกะทันหัน คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เพราะผู้สูงอายุได้ทราบถึงแนวทางในการลดภาวะเครียดจากโรคระบาด แนวทางในการเยียวยาความรู้สึกและแนวทางในการป้องกันโรค ซึ่งผู้สูงอายุสามารถนำไปเผยแพร่ต่อครอบครัวให้เกิดความเข้าใจในบริบทด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีการระมัดระวังตัวมาก เพราะมีประสบการณ์การใช้ชีวิตมาก่อน ทำให้อุบัติเหตุหรือภัยใกล้ตัวเกิดขึ้นได้ยาก ยกเว้นสถานการณ์ฉุกเฉินที่มักมีโรคประจำตัวของผู้สูงอายุเอง และในสถานการณ์ภัยพิบัติก็มีมาตรการในการรับมือได้ เช่น มีอ่างเก็บน้ำหรือแทงก์น้ำสำรองของชุมชน เพื่อไว้ใช้ในสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ มีการจัดการน้ำที่เป็นระบบ เป็นต้น อีกทั้งคอยรับฟังข้อมูลข่าวสารแจ้งเตือนภัยจากแหล่งข้อมูลข่าวสารที่น่าเชื่อถือ และมีความกระตือรือร้นที่จะเตรียมตัวป้องกันสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้น

รายวิชาที่ 4 ผู้สูงอายุกับการถ่ายทอดความรู้ พบว่า ผู้สูงอายุสามารถนำองค์ความรู้จากการอบรมไปปฏิบัติได้ในสถานการณ์จริง เช่น บทบาทการเป็นวิทยากรในงานแต่งงาน การให้ความรู้ต่อเด็กในชุมชน เป็นต้น รวมถึงผู้สูงอายุจะได้ทบทวนบทเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการจดจำและเข้าถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในบั้นปลายได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถจัดความเครียด ความวิตกกังวล และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในวัยสูงอายุ ซึ่งนับว่าผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพในการเป็นวิทยากรพิเศษได้ และมีความพร้อมที่จะสอนให้กับเด็กในชุมชน อีกทั้งทำให้ผู้สูงอายุมีภาวะผู้นำกล้าแสดงออก และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ออกมาได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาจากการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนหลักสูตรหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุ ที่พบจุดอ่อนที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรม คือ บริบททางกายภาพของสภาพร่างกายที่อาจจะเป็อุปสรรคให้ส่งผลต่อการเรียนรู้ การสื่อสาร ความทรงจำของผู้สูงอายุบางรายได้ ซึ่งผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่มีความสะดวกใจในการเข้าสังคมและมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมจึงพบว่า ผู้สูงอายุมีศักยภาพและมีความพร้อมในการเป็นวิทยากรพิเศษที่จะสอนหรือเผยแพร่องค์ความรู้ ประสบการณ์ให้กับเด็กหรือคนรุ่นหลังในชุมชน อีกทั้งส่งผลให้ผู้สูงอายุเกิดความรู้สึกที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ภาคภูมิใจต่อตนเอง กล้าแสดงออก และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ออกมาได้เป็นอย่างดี น่าสนใจ สามารถดึงดูดความสนใจต่อคนรุ่นหลังในชุมชนและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีด้านการสื่อสารลดข้อจำกัดในประเด็นทางสังคมเรื่องช่องว่างระหว่างวัย จากการบูรณาการองค์ความรู้และพัฒนาหลักสูตรให้มีโครงสร้าง รายวิชา และรูปแบบการเรียนการสอนที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้สูงอายุต้องการเพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ

การดำเนินกิจกรรมประสบผลสำเร็จทั้งกิจกรรมการอบรมหลักสูตรให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุ จากประสบการณ์ในชีวิต จากสถานการณ์จริงมาเป็นบทเรียนและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อคุณประโยชน์สูงสุดต่อคนรุ่นหลังในชุมชน และพบแนวทางพัฒนารูปแบบหลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการดำเนินกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความเพลิดเพลินและลดความตึงเครียดในการเรียนรู้ โดยผู้สูงอายุมีการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะรับความรู้และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง และการมีประสบการณ์ในการเอาตัวรอดจากภัยใกล้ตัว เช่น ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการสิ่งแวดล้อม การรับมือกับภัยใกล้ตัวและภัยธรรมชาติ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น จากผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมที่พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีผลคะแนนหลังได้รับการอบรมในระดับมากกว่าคะแนนก่อนการอบรมอีกด้วย

สรุปและอภิปรายผล

หลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุ ประยุกต์องค์ความรู้จากผลการศึกษาการพัฒนา “หลักสูตรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ” ซึ่งเป็นหลักสูตรการจัดอบรมระยะสั้น ใช้เวลาดำเนินกิจกรรม 3 วัน จำนวน 12 ชั่วโมง เป็นการสอนภาคทฤษฎีกับภาคปฏิบัติ และเน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้สูงอายุ โดยการจัดอบรมวันที่ 1 สอนรายวิชาที่ 1 การเตรียมความพร้อมเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุ และรายวิชาที่ 2 การจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดอบรมวันที่ 2 สอนรายวิชาที่ 3 การรับมือกับภัยใกล้ตัว ภาวะฉุกเฉิน และภัยธรรมชาติโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น และรายวิชาที่ 4 ผู้สูงอายุกับการถ่ายทอดความรู้ และการจัดอบรมวันที่ 3 เป็นกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ ที่จะให้ผู้สูงอายุสอนวัยกระเตาะในบทเรียนของหลักสูตร แต่เป็นแบบอย่างง่าย ที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าใจได้ด้วยตนเอง และถ่ายทอดเรื่องราวออกมาเป็นแบบของตัวเอง เน้นการบอกเล่าประสบการณ์ของผู้สูงอายุ ซึ่งการนำหลักสูตรไปใช้จริงในชุมชนต้นแบบ 5 ภูมิภาคของประเทศไทย โดยความสำเร็จจากการทำกิจกรรมครั้งนี้ ทำให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้จริง และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์จากการนำเสนอเรื่องราวใน

อดีตที่เป็นประสบการณ์ในการเอาตัวรอดจากภัยใกล้ตัว โดยผู้สูงอายุที่ฝึกซ้อมการเป็นวิทยากรสามารถบอกเล่าประสบการณ์การเอาตัวรอดจากคลื่นยักษ์สึนามิ ซึ่งภัยธรรมชาติเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และในอนาคตอาจจะเกิดขึ้นอีก จึงต้องมีการเตรียมพร้อมรับมืออยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังยกตัวอย่างสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อาทิเช่น น้ำท่วมหรือภัยแล้ง ไฟไหม้ การรับมือกับโควิด-19 และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้น อีกทั้งเนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2564 จึงมีการนำประสบการณ์และบทเรียนที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์เพื่อคุณประโยชน์สูงสุดต่อผู้สูงอายุในเรื่องรูปแบบการอบรมที่เน้นการดำเนินกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุเกิดความเพลิดเพลินและลดความตึงเครียดในการเรียนหลักสูตรอบรม

นอกจากนี้ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตร รูปแบบหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การนำเสนอข้อมูล รูปแบบการสื่อสาร ความเหมาะสมของหลักสูตร และประสิทธิผลของหลักสูตรนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด และในส่วนของการประเมินตามรูปแบบของ CIPIEST Model ทั้ง 7 มิติ ได้แก่ *ด้านบริบท* ในประเด็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหาของหลักสูตร *ด้านปัจจัยนำเข้า* ในประเด็นผู้สอน ผู้เข้ารับการอบรม ผู้ดูแลโรงเรียนผู้สูงอายุ และทรัพยากร (วัสดุอุปกรณ์ สื่อ) *ด้านกระบวนการ* ในประเด็นกิจกรรมในหลักสูตร กระบวนการสื่อสาร กระบวนการถ่ายทอด กระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการวัดผลและประเมินผล *ด้านผลกระทบ* ในประเด็นสิ่งแวดล้อม (ทั้งในระดับครัวเรือนและระดับชุมชน) สุขภาพกายและจิตใจของผู้สูงอายุ และความสามารถในการถ่ายทอดของผู้สูงอายุ *ด้านประสิทธิผล* ในประเด็นความรู้ของผู้สูงอายุ ทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ เช่น การดูแลตนเอง การรับมือกับอุบัติเหตุหรือภัยพิบัติใกล้ตัว การวัดผล และการประเมินผล ที่ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย *ด้านความยั่งยืน* ในประเด็นกระบวนการจัดทำหลักสูตรที่ชัดเจนและเป็นระบบ นโยบายที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เครือข่ายผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง และสร้างการยอมรับจากผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุ และชุมชน และด้านการถ่ายทอดส่งต่อ ในประเด็นการเผยแพร่หลักสูตรที่ประสบความสำเร็จไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอื่น ๆ ในบริบทสิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่แตกต่างกันออกไป ผลสรุปในการประเมินตามรูปแบบของ CIPIEST Model ได้ว่ามีความสอดคล้องกันในแต่ละมิติ และมีความเหมาะสมต่อหลักสูตร “การจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ”

จากการถอดบทเรียนทั้ง 4 รายวิชา พบว่าทั้ง 4 รายวิชาจะเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุเพื่อการดำเนินชีวิตประจำวันในปัจจุบันแล้ว ยังพบว่า บทเรียนที่ผู้สูงอายุได้รับสามารถต่อยอดสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ที่เริ่มจากการมีความมั่นใจในองค์ความรู้ที่สำคัญจากประสบการณ์ของตนเองที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคนรุ่นหลังในสังคม สู่แนวทางในการเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาเป็นการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ หรือคนในชุมชนได้ เช่น การพัฒนาศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์ชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพคนรุ่นหลังในชุมชนในการทำอาหารสำหรับผู้สูงอายุและผู้ป่วยที่มีโรคประจำตัวเพื่อการจำหน่าย การใช้ประโยชน์จากสรรพคุณของสมุนไพรที่เป็นพืชประจำท้องถิ่นจำหน่ายเพื่อบรรเทาอาการเจ็บป่วยหรือรักษาโรค การทำปุ๋ยหมักจากขยะเปียกของชุมชนเพื่อจำหน่ายหรือแปรรูปเป็นอาหารสัตว์ เป็นต้น

หลักสูตร “พัฒนาศักยภาพการเป็นวิทยากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับผู้สูงอายุ” ออกแบบเป็นหลักสูตรการจัดอบรมระยะสั้นที่พัฒนาให้เหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการของผู้สูงอายุ จากความคิดริเริ่มศึกษาโครงการ “การพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการ

สิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ” (หลักสูตร พ.ศ. 2564) ที่ผ่านกระบวนการในการประเมินประสิทธิภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบาย ปฏิบัติการ ท้องถิ่น เช่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และสำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ ในทั้ง 4 รายวิชา และนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้ไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ได้กำหนด โดยมีการปรับแผนหลักสูตรอบรมฯ ตามหลักการประเมินผลหลักสูตรหลังดำเนินการหรือการประเมินหลักสูตรเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานให้สอดคล้องตามรูปแบบการประเมิน CIPIEST Model ของ Stufflebeam, Gulickson and Wingate (2002) ที่ประกอบด้วย มิติด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลกระทบ ด้านประสิทธิผล ด้านความยั่งยืน และด้านการถ่ายทอดส่งต่อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จนกระทั่งเป็นหลักสูตรฯ มีขอบเขตเนื้อหาสาระและองค์ความรู้ที่นอกจากจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการแล้วยังเชื่อมโยงกับบริบทนโยบายด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมการมีบทบาทของผู้สูงอายุในการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อความสอดคล้องกับแผนเร่งรัดจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2561 – 2580) (Department of Older Persons, 2019) สู่ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้สูงอายุและประชาชนในชุมชนของพื้นที่ทั้ง 10 แห่ง ให้สอดคล้องกับการรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายใต้กรอบความร่วมมือในการอนุรักษ์พลังงาน และเป็นภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) ของประเทศไทย

การดำเนินกิจกรรมการอบรม มุ่งเน้นการใช้คุณค่าของผู้สูงอายุในการเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์ชีวิตที่สั่งสมมาตลอดชีวิต ซึ่งกิจกรรมมีกระบวนการที่ครอบคลุมของหลักสูตรที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ และ การจัดการเรียนรู้ ของหลักสูตรที่เพื่อมุ่งเน้นการใช้คุณค่าของผู้สูงอายุ ลดช่องว่างระหว่างวัยและเตรียมความพร้อมสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุมารวมถึงมีการวัดและประเมินผลของการอบรม (Vongyai, V, 2009) ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม และลดช่องว่างของความสัมพันธ์ระหว่างคนรุ่นหลังและผู้สูงอายุในชุมชน ณ โรงเรียนผู้สูงอายุต้นแบบของพื้นที่ทั้ง 10 แห่ง ครอบคลุม 5 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล แห่งละประมาณ 30 ท่าน ประกอบด้วย โรงเรียนผู้สูงอายุอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โรงเรียนผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหม่ จังหวัดอ่างทอง โรงเรียนผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น โรงเรียนผู้สูงอายุโรงเรียนผู้สูงอายุสวนพยอม จังหวัดร้อยเอ็ด โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลรัชฎา จังหวัดภูเก็ต โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลท่าอยู่ จังหวัดพังงา โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลป่าซาง จังหวัดเชียงราย โรงเรียนผู้สูงอายุวัดเม็กมาโททหาวง จังหวัดพะเยา โรงเรียนผู้สูงอายุดอกคำวนวน จังหวัดนันทบุรี โรงเรียนผู้สูงอายุ วังวิชัย จังหวัดชลบุรี ผ่านความอนุเคราะห์ในการประสานงานจากหน่วยงานที่กำกับดูแลและมีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุทั้ง 10 แห่ง ซึ่งการดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย 4 รายวิชา และ 1 กิจกรรม ได้แก่ รายวิชาที่ 1 การเตรียมความพร้อมเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในวัยสูงอายุ รายวิชาที่ 2 การจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น รายวิชาที่ 3 การรับมือกับภัยใกล้ตัว ภาวะฉุกเฉิน และภัยธรรมชาติโดยภูมิปัญญาท้องถิ่น

รายวิชาที่ 4 ผู้สูงอายุกับการถ่ายทอดความรู้ และกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ ซึ่งขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรฯ ณ โรงเรียนผู้สูงอายุ 10 แห่ง ดังนี้

1) การประเมินผลองค์ความรู้ของผู้สูงอายุก่อนการอบรม ผ่านการทำแบบทดสอบก่อนการอบรมหลักสูตรหลักสูตรความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น 4 รายวิชา จำนวน 40 ข้อ 2) บรรยาย และเปิดสื่อการอบรมหลักสูตรของโครงการฯ ในการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ พร้อมทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างการบรรยาย และ 3) การประเมินผลองค์ความรู้ของผู้สูงอายุภายหลังการอบรม ผ่านการทำแบบทดสอบภายหลังการอบรมหลักสูตรความรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น 4 รายวิชา จำนวน 40 ข้อ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมินหลังการใช้หลักสูตรเพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานของหลักสูตรที่ผ่านมาทั้งหมด ได้ผลเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อให้ทราบความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไป และผลที่ได้จากหลักสูตรเพียงพอกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการจากหลักสูตร เพื่อทราบผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหลักสูตรนั้นเป็นผลที่แท้จริงจากการดำเนินการของหลักสูตรโดยตรง และเพื่อประเมินองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของหลักสูตรทั้งหมด ส่วนใหญ่จะทำการประเมินด้านสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) ของหลักสูตร โดยพบว่า ผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุจากทั้ง 10 พื้นที่ เกินกว่ากึ่งหนึ่งได้คะแนนภายหลังการอบรมมากกว่าคะแนนก่อนได้รับการอบรมที่ผลคะแนน $\bar{x} = 28.87$ และ $\bar{x} = 30.34$ ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง ผู้สูงอายุเกินกว่ากึ่งหนึ่งมีความเข้าใจในบทเรียนของหลักสูตรฯ โดยพบว่า ผู้สูงอายุบางท่านมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการทำแบบทดสอบ และการเรียนรู้ อาทิ ปัญหาด้านสุขภาพต่าง ๆ และความสามารถในการอ่าน เป็นต้น ภายหลังจากดำเนินกิจกรรมอบรมหลักสูตร การจัดการสิ่งแวดล้อมด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยวัยเกษียณสู่วัยกระเตาะ มีการดำเนินการถอดบทเรียนร่วมกับผู้สูงอายุและเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งผลจากการดำเนินกิจกรรมถอดบทเรียนพบว่า โรงเรียนผู้สูงอายุมีความสนใจและให้ความสำคัญในหลักสูตรฯ เป็นอย่างมาก เพราะนอกจากผู้สูงอายุจะมีความต้องการที่จะนำหลักสูตรไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันแล้ว ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นตรงกันว่าหลักสูตรมีโครงสร้าง รายวิชา และรูปแบบการเรียนการสอนที่มีความครบถ้วน สมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้สูงอายุต้องการ เพื่อที่จะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งกายและจิตใจ ซึ่งภายหลังจากที่ได้มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรไปแล้วนั้น ผู้สูงอายุได้มีการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันในการดูแลตัวเองในด้านต่าง ๆ เช่น การเลือกทานอาหารที่มีประโยชน์ การจัดบ้านและสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ การจัดการที่อยู่อาศัยเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะทำให้เกิดอันตรายต่อตัวผู้สูงอายุ การคัดแยกขยะ การนำขยะไปรีไซเคิล การนำของไม่ใช้แล้วยังมีประโยชน์ไปบริจาคต่อ การดูแลสิ่งแวดล้อม การระมัดระวังตัวจากภัยใกล้ตัวและภัยธรรมชาติที่มากขึ้น เป็นต้น

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลโรงเรียนผู้สูงอายุ ยังมีความคิดเห็นที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าหลักสูตรมีองค์ความรู้ที่สามารถต่อยอดสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่สามารถพัฒนาเป็นการส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ หรือคนในชุมชนได้ เช่น การพัฒนาศักยภาพในการทำอาหารสำหรับผู้สูงอายุและผู้ป่วยที่มีโรคประจำตัวเพื่อการจำหน่าย การใช้ประโยชน์จากสรรพคุณของสมุนไพรที่เป็นพืชประจำท้องถิ่นจำหน่ายเพื่อบรรเทาอาการเจ็บป่วยหรือรักษาโรค การทำปุ๋ยหมักจากขยะเปียกของชุมชนเพื่อจำหน่าย หรือแปรรูปเป็นอาหารสัตว์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นผลพวงสู่การกระจายรายได้สู่

ชุมชนให้เกิดความสมดุลระหว่างด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถอภิปรายถึงผลการประเมินคุณภาพในการพัฒนาศักยภาพของผู้สูงอายุที่ได้รับการอบรมหลักสูตรส่งผลให้ผู้สูงอายุที่ได้รับการอบรมว่ามีสมรรถนะจากการที่การพัฒนาผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้น สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Ministry of Education, 2017) ที่จะต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ 1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง 2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาหลักสูตรเชิงนโยบาย

1) ควรสนับสนุนนโยบายสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อการเรียนรู้ให้ทันท่วงที่ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทยได้ เช่น นโยบายการจัดหางาน นโยบายการพัฒนาผู้สูงอายุทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน การรับมือกับกลุ่มมิจฉาชีพคอลเซ็นเตอร์ เป็นต้น

2) หน่วยงานภาครัฐควรประชาสัมพันธ์นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ หรือนโยบายที่ส่งเสริมการดูแลผู้สูงอายุ รวมถึงการประชาสัมพันธ์การเรียนการสอนของผู้สูงอายุ เน้นการประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่น่าสนใจและสามารถดึงดูดให้ผู้สูงอายุที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโรงเรียนผู้สูงอายุให้สนใจมากขึ้น และเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

3) หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนสวัสดิการที่เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานให้กับผู้สูงอายุ เช่น การเดินทางที่สะดวก แหล่งจัดหางาน สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สนับสนุนกิจกรรมที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ เป็นต้น และการสนับสนุนอาชีพที่เหมาะสมกับวัยของผู้สูงอายุ ให้ผู้สูงอายุได้มีงานทำ มีรายได้เสริม ซึ่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุในการใช้จ่ายซื้อของ หรือการนำเงินไปทำบุญ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

1) ควรพัฒนารูปแบบในการประเมินหลักสูตร โดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกฉบับแปลภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) มาประเมินร่วมกัน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

2) สามารถบูรณาการองค์ความรู้จากหลักสูตรนี้และสอดแทรกเข้ากับหลักสูตรผู้ดูแลผู้สูงอายุ Caregiver ให้มีทักษะด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อการปฏิบัติจริง

References

- Bloom, B. S. (1972). *Taxonomy of education objective handbook 1: Cognitive domain*. David McKay Company Inc.
- Buosonte, R. (2013). CIPP and CIPIEST evaluation models: Mistaken and precise concepts of applications. *Silpakorn Educational Research Journal*, 5(2), 7-24. (in Thai)
- Department of Older Persons. (2019). 20-Year Strategy of the Department of Older Persons (2018 – 2037). Retrieved from https://www.dop.go.th/download/knowledge/th1539326153-138_0.pdf (in Thai)
- Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University. (2019). Review after work (After Action Review: AAR). Retrieved from <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/definition/1975/> (in Thai)
- Ministry of Education. (2017). Basic education core curriculum 2008 (revised 2017). Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1MDQEDkqGs01PnyzqEnyTVVNTS776ObCz/view> (in Thai)
- National Science and Technology Development Agency. (2014). Review after work or after practice or after the activity (After Action Review-AAR). Retrieved from https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/after-action-review/ (in Thai)
- Office of the Royal Society. (2013). *Effectiveness*. Retrieved from <http://legacy.orst.go.th/?knowledges> (in Thai)
- Phoochinda, W. (2022). *Development of curriculum on environmental management using local wisdom to transfer knowledge from the elderly to children* (Research Report). Bangkok: Thailand Science Research and Innovation. (in Thai)
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Stufflebeam, D. L., Gulickson, A., & Wingate, L. A. (2002). *The spirit of Consuelo: An evaluation of Ke Aka Hoo na*. Kalamazoo MI: The Evaluation Center, Western Michigan University.
- Thailand International Cooperation Agency. (2022). *Project evaluation principles*. Retrieved from <https://tica-thaigov.mfa.go.th/th/page/> (in Thai)
- Vongyai, V. (2009). Curriculum. In *Encyclopedia of the teaching profession: Honor His Majesty on the auspicious occasion of His Majesty the King's 80th Birthday Anniversary* (pp. 469-474). The Teachers Council of Thailand. (in Thai)

RESEARCH ARTICLE

The Comparison of Data Classification Efficiency to Predict the Decision-Making in Future Elections Among Thai Businesspersons Using Data Mining Techniques

Kittisak Sangthong

Faculty of Management Technology,
Rajamangala University of Technology Srivijaya,
Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

Putwimon Chotchara

Department of Management, Prince of
Songkla University, Songkla, Thailand

Ladawan Jantawong

Faculty of Science and Technology,
Rajamangala University of Technology Srivijaya,
Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

Arun Aiadrit

Faculty of Science and Technology,
Rajamangala University of Technology
Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus,
Thailand

Abstract

This research aims to compare the efficiency of models used for predicting decision-making in future elections among Thai businesspersons. Data were collected regarding the election decision-making from businesspersons across 7 regions in Thailand. The dataset comprises 6 attributes and 2,917 records. RapidMiner Studio program version 10.1 was used to identify the number of relational attributes and models, and 10-Fold Cross Validation was employed to evaluate the following models: Decision Tree, Naïve Bayes, Logistic Regression, Deep Learning, and Random Forest. The results indicate that the accuracies of Random Forest, Decision Tree, Naïve Bayes, and Logistic Regression are 88.85%, 88.51%, 88.46%, and 88.11% respectively. This research could be useful for predicting and analyzing election campaigns of political parties and developing an information system to support policymaking in developing countries.

Keywords

Decision tree, naïve bayes, logistic regression, random forest

CORRESPONDING AUTHOR

Kittisak Sangthong, Faculty of Management Technology Rajamangala University of Technology Srivijaya, Nakhon Si Thammarat Campus, 80110 Thailand. Email: Singhanakhon_1@hotmail.com
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจำแนก ข้อมูลเพื่อทำนายการตัดสินใจเลือกตั้งใน อนาคตของนักธุรกิจไทย โดยใช้เทคนิค วิธีการทำเหมืองข้อมูล

กิตติศักดิ์ แสงทอง

คณะเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (สไใหญ่)

พฐวิมล คชรัตน์

หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ลดาวัลย์ จันทวงศ์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (สไใหญ่)

อรุณ เอียดฤทธิ์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช (สไใหญ่)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพโมเดลการจำแนกข้อมูลเพื่อทำนายการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจไทย โดยใช้ข้อมูลจากการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจทั้ง 7 ภูมิภาคทั่วประเทศไทย มีข้อมูลจำนวน 6 แอตทริบิวต์ และจัดเก็บจำนวน 2,917 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม Rapid Miner 10.1 ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและทดสอบประสิทธิภาพด้วยวิธี 10-Fold Cross Validation กับตัวแบบวิธีต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) วิธี Bayes วิธีการถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) และวิธีแรนดอมฟอเรส (Random Forest) ผลการวิจัย พบว่า การจำแนกประเภทที่มีค่าความถูกต้องสูงสุดโดยวิธีแรนดอมฟอเรส (Random Forest) มีค่าร้อยละ 88.85 รองลงมาคือ วิธีต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) มีค่าความถูกต้องร้อยละ 88.51 วิธี Bayes มีค่าความถูกต้องร้อยละ 88.46 และวิธีที่ถูกต่อน้อยที่สุด คือ วิธีการถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) มีค่าความถูกต้องร้อยละ 88.11ตามลำดับงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ทำนายเพื่อวิเคราะห์แนวทางในการหาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมือง และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป

คำสำคัญ

ตัวแบบวิธีต้นไม้ตัดสินใจ, วิธีแบบเบย์, วิธีการถดถอยโลจิสติกส์, วิธีแรนดอมฟอเรส

บทนำ

บรรดาประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Democracy) จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเลือกตั้ง เพราะว่าการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยนั้นจะต้องยึดถืออำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนประเทศที่เป็นประชาธิปไตยจำเป็นต้องมีการเลือกตั้งเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลสามารถเสนอตัวเข้ารับใช้ส่วนรวมโดยการรับสมัครเลือกตั้ง และเปิดโอกาสให้ ประชาชนใช้สิทธิในการที่จะเลือกบุคคลที่ตนต้องการให้เป็นผู้ปกครอง หรือเป็นผู้ใช้สิทธิเป็นปากเป็นเสียงแทนตนในสภา (Riera & Cantú, 2022) การเลือกตั้งจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญของประชาชนที่จะลิขิตอนาคตของประเทศและยืนยันหลักการ “อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน” ในขณะเดียวกัน ด้วยเหตุผลทางโครงสร้างและความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เกิดขึ้นระหว่างอำนาจทางการเมืองกับอำนาจของประชาชนแล้ว ยังมีอำนาจทางเศรษฐกิจก็มีส่วนสำคัญในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นปัจจัยหรือช่องทางที่สำคัญที่เปิดโอกาสให้กลุ่มธุรกิจหรือนักธุรกิจเข้ามาเป็นมีบทบาทในทางการเมือง สามารถผลักดันนโยบายสาธารณะต่าง ๆ โดยเฉพาะนโยบายด้านเศรษฐกิจ ส่งผลทำให้เศรษฐกิจของประเทศเติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่เป็น ภาพผ่านการเลือกตั้งทางการเมืองภายในประเทศ (Good & Schwabger, 2022) อย่างไรก็ตามการเลือกตั้งในประเทศไทยก็ได้มี “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2564” ที่ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในระบอบประชาธิปไตยอีกครั้งหนึ่ง เพราะมีสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคต ก็คือรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้มีการกำหนดให้เลือกผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการเลือกตั้งพรรคการเมือง แยกออกจากกันโดยใช้บัตรเลือกตั้งเป็น 2 ใบ ซึ่งหนึ่งไม่พันทึ้นักการเมืองและพรรคการเมืองจะต้องมีการค้นหาวิธีการด้านการตลาด การขาย การโฆษณา การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าซึ่งในทางการเมืองคือ “ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง” เพื่อมุ่งสร้างความประทับใจผ่านการดูแลเอาใจใส่ผู้มีสิทธิออกเสียงทั้งในช่วงก่อนระหว่าง และภายหลังเลือกตั้ง คล้ายกับการให้บริการของบริษัทเอกชน (De Clercq, 2019) อาจจะส่งผลให้ “เงิน” กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานทางการเมืองของนักการเมืองและพรรคการเมือง และนำไปสู่การพึ่งพาอาศัยการสนับสนุนทางการเงินจากบริษัทเอกชน ในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยมีนักธุรกิจที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง หรืออาจเรียกว่าเป็น “ชนชั้นนำทางธุรกิจ” ที่มี อิทธิพลหรือบทบาทในกระบวนการตัดสินใจที่มีผลต่อสังคมนั้น อาจแบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ นักธุรกิจชั้นนำระดับชาติ และนักธุรกิจชั้นนำระดับท้องถิ่น (Plangsree, 2022) ซึ่งจากการทบทวนแนวคิดและการศึกษาวิจัยในอดีต ที่เกี่ยวข้องกับบทบาททางการเมืองของกลุ่มนักธุรกิจและ ความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับการเมืองดังที่กล่าวมา ทำให้ทราบว่าบทบาททางการเมืองของกลุ่มธุรกิจในการเมืองไทยนั้น มีหลายลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนักธุรกิจและนักการเมือง หรือพรรคการเมืองก็มีความซับซ้อน มีความแตกต่างกันในแต่ละยุคสมัย และยังขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจของกลุ่มนั้น ๆ ด้วย อย่างไรก็ตามการศึกษาอย่างเจาะลึกเพื่อทราบถึงการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจของไทย ตามรัฐธรรมนูญฉบับแก้ไข พ.ศ. 2560 ยังไม่มี จึงไม่สามารถที่จะทำให้เห็นภาพความเชื่อมโยงกันระหว่างนักธุรกิจกับการเลือกตั้งระดับชาติที่กำลังจะเกิดขึ้น ซึ่งคณะผู้วิจัยมองว่านับวันเครือข่ายทางธุรกิจของประเทศไทยจะมีความหลากหลายขึ้น ทั้งในแง่จำนวน และประเภทของกลุ่มธุรกิจที่เข้าไปเกี่ยวข้อง ตลอดจนการสร้าง ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มธุรกิจด้วยกันเอง และระหว่างกลุ่มธุรกิจกับผู้มีอำนาจตัดสินใจในภาครัฐก็มีความสลับซับซ้อนมากกว่าในอดีตเป็นอย่างมาก ซึ่งแนวโน้มการเลือกตั้งในอนาคต ด้วยระบอบ

ประชาธิปไตยและระบบทุนนิยมจะส่งผลให้กลุ่มนักธุรกิจยังคงมีบทบาททางการเมืองต่อไป เนื่องจากมีความพร้อมทางการเงินทุนในการสนับสนุนกิจกรรมทางการเมืองต่าง ๆ และยังคงมีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนักธุรกิจ และนักการเมืองที่ซับซ้อนมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ การศึกษามุมมองของกลุ่มนักธุรกิจในการตัดสินใจการเลือกตั้งในอนาคตครั้งนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะนักธุรกิจเป็นผู้ถือครองปัจจัยความมั่งคั่ง ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนอำนาจทางการเมืองได้ง่าย ทั้งนี้ นักธุรกิจเป็นผู้ถือครองและควบคุมเครือข่ายอุปถัมภ์ในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วยระบบการซื้อขายต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากการประกอบกิจการของนักธุรกิจและการคลุกคลีอยู่กับประชาชนในพื้นที่ ความสัมพันธ์ระหว่างนักธุรกิจกับประชาชนในชุมชน ดำเนินไปในลักษณะพึ่งพาอาศัยกันและกัน ทั้งนี้ หากมุมมองของนักธุรกิจเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตไปในทิศทางใด ก็เชื่อได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอำนาจทางการเมืองในทิศทางที่เปิดกว้างมากขึ้น ผลการวิจัยครั้งนี้เชื่อแน่ว่าจะก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารบ้านเมืองที่มุ่งต่อประโยชน์ของประชาชนในอนาคต ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจทั่วทั้งประเทศไทย โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก กรุงเทพมหานคร และภาคใต้ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,917 ตัวอย่าง โดยเป็นการนำข้อมูลมาศึกษาเทคนิควิธีการทำนายความสอดคล้องของการเลือกตั้งกับข้อมูลการตัดสินใจเลือก โดยใช้เทคนิคการทำเหมืองข้อมูล ซึ่งเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ ซึ่งเป็นรูปแบบและความสัมพันธ์ที่น่าสนใจในข้อมูล จากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ที่ซับซ้อน สามารถตอบปัญหาและค้นพบความรู้ใหม่จากฐานข้อมูลที่มีอยู่ โดยมีเทคนิคการกำหนดกลุ่มข้อมูล ได้แก่ การจัดกลุ่ม (Clustering) เป็นการรวมกลุ่มของข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายกันหรือใกล้เคียงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน การหาความสัมพันธ์ (Association) เป็นการแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลทั้งสองชุดหรือมากกว่าไว้ (Jaroenpuntaruk, 2015)

บทความนี้เป็นการนำเสนอการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการจำแนกข้อมูลเพื่อการทำนายระหว่างผลการตัดสินใจเลือกและข้อมูลของนักธุรกิจ โดยใช้เทคนิควิธีทั้งหมด 4 แบบ ได้แก่ วิธีต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) วิธี Bayes วิธีถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) และวิธีแรนดอมฟอเรสต์ (Random Forest) เพื่อหาเทคนิควิธีที่มีความถูกต้องและมีความแม่นยำมากที่สุดและนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบหรือวิธีการจัดการข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพโมเดลการจำแนกข้อมูลเพื่อทำนายการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจไทย

แนวคิดและทฤษฎี

ในประเทศประชาธิปไตย พรรคการเมืองเป็นช่องทางที่จะแสดงออกความต้องการของประชาชนหรือรวบรวมข้อเสนอต่าง ๆ สู่รัฐบาล เป็นเครื่องมือที่ทำให้การเลือกตั้งเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ฯลฯ ซึ่งส่วนมากเป็นกิจกรรมและบทบาทในทาง

ส่งเสริมการปกครองให้บรรลุปรัชญาของระบอบประชาธิปไตยยิ่งขึ้น ในส่วนของประเทศไทย ถึงขณะนี้ การต่อสู้ทางการเมืองยังคงจบลงโดยการรัฐประหาร หลายสิบปีที่ผ่านมา พรรคการเมืองไทยมีสภาพที่ไม่แน่นอน ในหลายช่วงเวลาพรรคการเมืองดำรงอยู่ได้ก็เนื่องด้วยกองทัพและผู้นำทหารยินยอม บ่อยครั้งมีการใช้กำลังความรุนแรงเข้ายึดอำนาจทางการเมืองและยุติบทบาทของพรรคการเมืองที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย ปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้เกิดการแสดงพลังทางการเมืองโดยมีผู้ถือธงชาติรวมกลุ่ม เดินขบวนเรียกร้องให้ยุติการทำร้ายประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกลุ่มดังกล่าวประกอบด้วยคน หลากหลายอาชีพ และส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่เรียกว่า The silent majority คือ กลุ่มนักธุรกิจจำนวนหนึ่งที่ ร่วมอยู่ในขบวนการดังกล่าวด้วย ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไปนักธุรกิจมักจะระมัดระวังในการแสดงออก แต่เมื่อถึงจุด วิฤติสำคัญ นักธุรกิจ และสถาบันทางธุรกิจก็จะออกมาเรียกร้องหรือร่วมขบวนเพื่อต้องการที่จะให้ “การเมืองนิ่ง” และ “มีเสถียรภาพ” ส่งผลให้การประกอบธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนจาก ต่างประเทศและการท่องเที่ยวสามารถเจริญรุ่งเรืองต่อไปได้ นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญอีกประการ หนึ่ง คือ การเรียกร้องให้มีการเลือกตั้ง เพราะถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการระบอบประชาธิปไตย การ เลือกตั้งนั้นเป็นกิจกรรมที่แสดงออกถึงเจตนาของการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนทุกกลุ่ม อาชีพ เพื่อต้องการที่จะเลือกผู้แทนที่มีความคิด ความเห็น นโยบาย และอุดมการณ์คล้ายคลึงกับตนมาก ที่สุด เพื่อเข้าไปทำหน้าที่แทนตนเพื่อประโยชน์แก่ตนให้เกิดความกินดีอยู่ดีในฐานะที่เป็นเจ้าของประเทศ (limmane, 2015)

การทำเหมืองข้อมูล (Data Mining) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแยกประเภท จำแนกรูปแบบ และความสัมพันธ์ของ ข้อมูลจากฐานข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ หรือคลังข้อมูล โดยมีวิธีต่าง ๆ หลายวิธีซึ่ง รูปแบบการทำเหมืองข้อมูลนั้นได้รวบรวม ความรู้จากหลายแขนงเข้าไว้ด้วยกันประกอบด้วย การเรียนรู้ ของเครื่องมือ (Machine Learning) ร่วมกับวิทยาศาสตร์ สารสนเทศ (Information Science) สถิติ (Statistics) เทคนิคการสร้างภาพ (Visualization Techniques) ทำให้ค้นพบ รูปแบบความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำเสนอความรู้ในลักษณะที่เข้าใจได้ง่าย ในอีกความหมายหนึ่งการทำเหมืองข้อมูล คือกระบวนการ ที่กระทำกับข้อมูลจำนวนมากเพื่อสกัดสารสนเทศ รูปแบบ และความสัมพันธ์ที่ซ่อนอยู่ในชุดข้อมูล ขนาดใหญ่ (Han et al., 2022) ซึ่งมีหลายเทคนิค แต่ในการวิจัยครั้งนี้นำมาใช้ 4 เทคนิค ดังนี้

ต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) เป็นเทคนิคหนึ่งของ Classification ที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ ในการแบ่งประเภทหรือแยกหมวดหมู่ของข้อมูลโดย มีลักษณะคล้ายโครงสร้างต้นไม้โดย จะแสดงการเก็บ คุณสมบัติของคุณลักษณะ แสดงเงื่อนไขการทดสอบ โดยแสดงกลุ่มข้อมูล ที่กำหนดไว้ซึ่งจะมีการเรียนรู้ จากข้อมูลการสอนในระบบ (Training Data) และใช้การคำนวณค่า Information Gain สำหรับ แต่ละคุณลักษณะโดยแบ่งข้อมูลตามลำดับ แต่ข้อจำกัด คือ ไม่สามารถจำแนกข้อมูลได้อย่างต่อเนื่องจะการ จำแนกข้อมูลที่มีอยู่ในกฎเท่านั้น

วิธีแรนดอมฟอเรส (Random Forest) เป็นโครงสร้างข้อมูลแบบต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) โดยจะใช้ วิธีการสุ่มตัวแปรแล้วนำผลที่ได้ข้อมูลที่ซ้ำกันออก ซึ่งวิธีการนี้ช่วยจำแนกข้อมูลได้อย่าง ต่อเนื่อง และผลการพยากรณ์มีความแม่นยำและลดการความซ้ำซ้อนของข้อมูลทำให้สามารถสร้างตัว ทำนายที่เหมาะสมและแม่นยำ

วิธีการถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุ เป็นการ ทำนายค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์ หรือไม่เกิดเหตุการณ์ ความสัมพันธ์จะอยู่ในรูปแบบของ

สมการเส้นถดถอย (Regression Equation) มีตัวแปรตามที่มีค่าเพียง 2 ค่า คือ เป็น 0 และ 1 ตัวแปรอิสระ อาจจะมีตัวเดียวหรือหลายตัวก็ได้ ค่าพยากรณ์หรือค่าตัวแปรจะมีค่าอยู่ที่ 0 กับ 1 โดยที่ถ้าค่าความน่าจะเป็น >0.5 ถือว่าค่าพยากรณ์คือ 1 แต่ถ้าค่าความน่าจะเป็น <0.5 ถือว่าค่าพยากรณ์ คือ 0

วิธี Bayes อาศัยหลักการความน่าจะเป็น (Probability) ตามทฤษฎีเบย์ (Bayes Theorem) ซึ่งมีอัลกอริทึมที่ไม่ซับซ้อน เป็นขั้นตอนวิธีในการจำแนกข้อมูล โดยการเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาสร้างเงื่อนไขการจำแนกข้อมูลใหม่ เป็นการจำแนกข้อมูลโดยใช้ความน่าจะเป็นและคำนวณการแจกแจงความน่าจะเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งให้กับข้อมูลจากการคำนวณตัวอย่างใหม่ที่ได้จะถูกนำมาปรับเปลี่ยนการแจกแจง ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มหรือลดความน่าจะเป็นของข้อมูล ข้อมูลใหม่ที่เกิดขึ้นและตัวแบบที่ตั้งไว้ให้กับข้อมูลจะถูกปรับเปลี่ยนไปตามข้อมูลใหม่โดยผนวกกับข้อมูลเดิมที่มี

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักธุรกิจไทย ทั้งนี้เพราะนักธุรกิจมีภาระหน้าที่สำคัญโดยต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การยกระดับคุณภาพชีวิตให้แก่แรงงาน ชุมชน และสังคม ตามหลักการเพื่อผลประโยชน์ของสถานประกอบการและการพัฒนาของสังคม และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามในสภาวะการณ์วิกฤตทางการเมืองในประเทศ อาจส่งผลให้เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจของประเทศตามมา และลุกลามไปยังต่างประเทศ กล่าวคือ นักธุรกิจมีหน้าที่หลักคือพัฒนาการผลิตประกอบธุรกิจ และมีบทบาทสำคัญทางการเมืองผ่านการเลือกตั้ง เพื่อให้ประเทศมีรัฐบาลที่เข้าใจนโยบายทางเศรษฐกิจ สามารถพัฒนาประเทศผ่านการสนองสินค้าอุปโภคและบริโภคให้แก่ประเทศ ดังนั้น นักธุรกิจหลาย ๆ รายจึงได้ปรับปรุงรายการการลงทุนประกอบธุรกิจตามนโยบายของพรรคการเมืองที่ร่วมกันจัดตั้งรัฐบาล (Teeravakin, 2009) ทั้งนี้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดจากนักธุรกิจที่จดทะเบียนพาณิชย์ ณ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยใช้สูตรทอยยามาเน ในแต่ละภูมิภาคของประเทศ โดยแบ่งเป็น 1) ภาคเหนือ มี 16 จังหวัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 20 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด 3) ภาคกลาง มี 15 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 ชุด 4) ภาคตะวันออกมี 7 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 406 ชุด 5) ภาคตะวันตก มี 4 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด 6) ภาคใต้ มี 14 จังหวัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 406 ชุด และ 7) พื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 ชุด รวมจำนวนทั้งหมด 2,917 ชุด

วิธีดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนดำเนินการวิจัยได้ใช้กระบวนการทำเหมืองข้อมูลของ CRISP-DM (Sinsomboonthong, 2015) ดังต่อไปนี้

1) การทำความเข้าใจการวิจัย โดยการศึกษาข้อมูลจากองค์ประกอบของการพิจารณาการตัดสินใจเลือกตั้ง และข้อมูลการตัดสินใจเลือกของนักธุรกิจไทย โดยกำหนดรายชื่อคุณลักษณะที่นำมาสร้างตัวต้นแบบ ซึ่งมีจำนวน 13 ปัจจัย เพื่อใช้ในการทดลอง

2) การเตรียมข้อมูลสำหรับการทำเทคนิคดาต้าไมนิง (Data Mining) หลังจากที่ได้ข้อมูลมาแล้ว มีขั้นตอนดังนี้

การคัดเลือกข้อมูล (Data Preprocessing) เป็นการนำข้อมูลมาผ่านกระบวนการ ตรวจสอบเพิ่ม และปรับปรุงรายการข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์กันออกจากชุดข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรจากปัจจัยที่รวบรวมมาจำนวน 13 ปัจจัยรวมการตัดสินใจการเลือกตั้งในอนาคต (จำนวน 2,917 รายการ) เมื่อทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้งหมดด้วยวิธีการวิเคราะห์ สหสัมพันธ์เชิงอันดับของ สเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation) ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้หา ขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างการจัดลำดับของหลายสิ่งด้วยสองทางเลือก โดยพบว่า ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการตัดสินใจการเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจไทย มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิฐานะ ความรู้ความสามารถของผู้สมัคร ส.ส. พรรคที่มีความจงรักภักดี และความ เชื่อสัจย์ และพรรคที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน โดยค่า R จะมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .001 เพราะเป็นระดับนัยสำคัญทาง สถิติ คือ ค่าที่แสดงความมั่นใจต่อการสรุปผลได้อย่างถูกต้อง และมีโอกาสที่จะเกิดความคลาดเคลื่อนใน การสรุปผลมีเพียง .05 และ .001 ซึ่งโดยทั่วไปแล้วในการวิจัยจะมีการกำหนดค่าของระดับความเชื่อมั่นไว้ เท่ากับ 95% 99% หรือ 99.99% ดังแสดงในตารางที่ 1 (Table 1)

Table 1. Characteristics Prototyping Details and Data Analysis.

Factor	Variable	Data Encryption	Correlation	
			R	Sig.
Sex	Sex	1 = Male 2 = Female	.073	.000***
Age	Age	1 = 18-25 years old 2 = 25-35 years old 3 = 36-45 years old 4 = 46-55 years old 5 = 56-65 years old 6 = 65 years old and over	.193	.000***
Domicile (Region)	Domicile	1 = Bangkok 2 = Central 3 = Western 4 = Eastern 5 = Southern 6 = Northern 7 = Northeast (Isan)	.077	.000***
Education Level	Study	1 = Middle school or less 2 = High school/vocational certificate 3 = Associate degree/ high vocational certificate 4 = Bachelor's degree 5 = Post-graduate degree	-.012	.516
Reputation of MP candidate	Reputable	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	-.031	.092
Knowledge and abilities of MP candidates	Knowledge	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	-.043	.022*
Past performance of MP candidates	Past Works	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	-.012	.503

Factor	Variable	Data Encryption	Correlation	
			R	Sig.
Loyalty to the institution and honesty of political parties	Royal	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	-.122	.000***
The ability of political parties to raise money for national development	Earn Money	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	.029	.118
Reliable and trustworthy political parties led by reliable leaders and executive committee	Board Director	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	.020	.269
Parties with practical policies and transparent budgets.	Executable	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	-.083	.000***
Parties with populist policies	Populist	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	.030	.106
Parties with national reform policy	Reform	Little = Has a minimal effect on decision-making. Moderate = Has a reasonable influence on decision-making. Lot = Has a significant effect on decision-making.	-.018	.323
Decision	Decision	1 = (Vote) 2 = (No Vote)		

Source: Statistical package

2.2) การทำข้อมูลให้สมบูรณ์ (Data Cleaning) จากการตรวจสอบทุกข้อมูลไม่มีความผิดพลาด

2.3) การเปลี่ยนรูปแบบ (Data Transformation) เพื่อให้มีความเหมาะสมและพร้อมที่จะนำไปใช้งาน

3) การสร้างตัวต้นแบบเลือกใช้เทคนิคการสร้างต้นแบบโดยใช้แบบจำแนกข้อมูล จัดทำตัวแบบให้เป็นมาตรฐานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเลือกใช้เทคนิคที่แตกต่างกันสำหรับปัญหาการทำเหมืองข้อมูลที่เหมือนกันได้ โดยใช้เทคนิควิธีโครงสร้างต้นไม้การตัดสินใจ (Decision Tree) วิธี Bayes วิธีถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) และวิธีแรนดอมฟอเรส (Random Forest) ด้วยวิธีการ 10-Fold Cross Validation โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 10 ชุดเท่ากัน ใช้ 1 ชุดเป็นกลุ่มทดสอบข้อมูลอีก 9 ชุดเป็นกลุ่มที่ใช้ในการเรียนรู้และทำการวนซ้ำจำนวน 10 รอบ โดยเปลี่ยนกลุ่มทดสอบไปเรื่อย ๆ จนครบดังภาพที่ 1-4 (Figures 1-4)

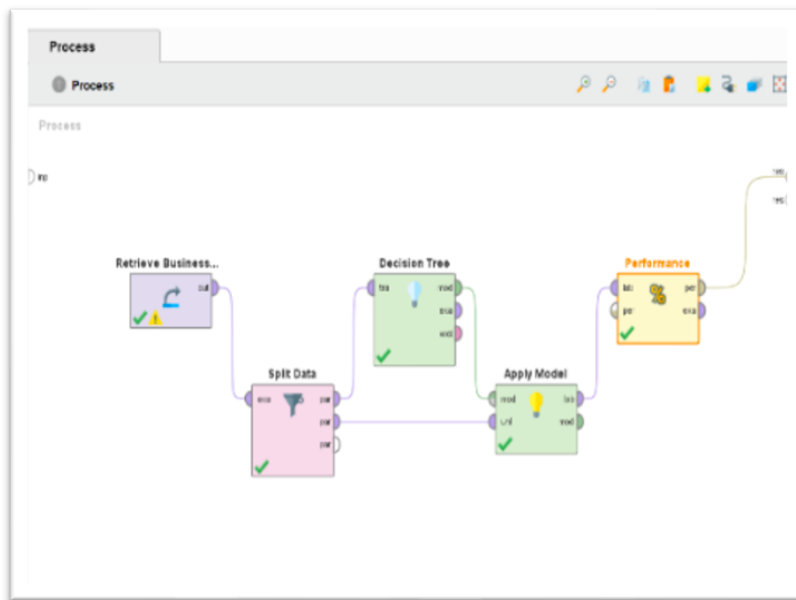


Figure 1. Decision Tree Model

Source: Rapid Miner Studio 10.1

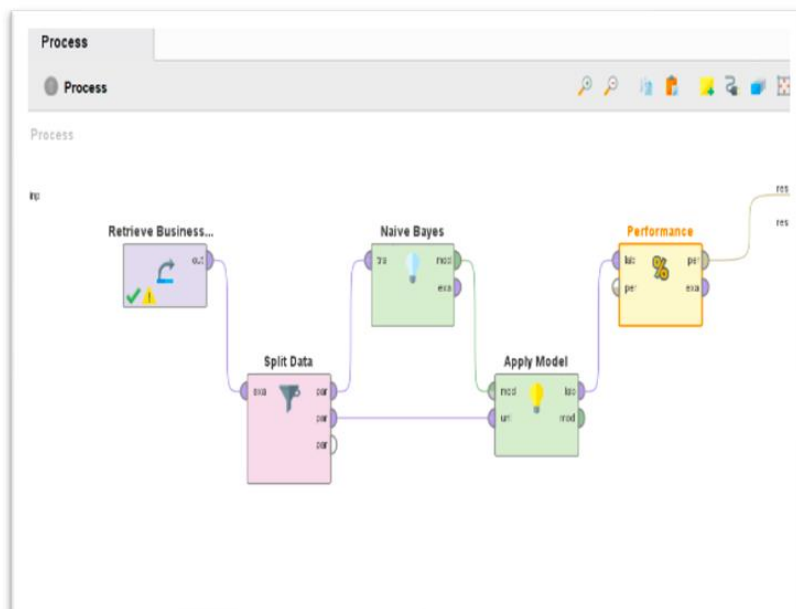


Figure 2. Decision Tree Model

Source: Rapid Miner Studio 10.1

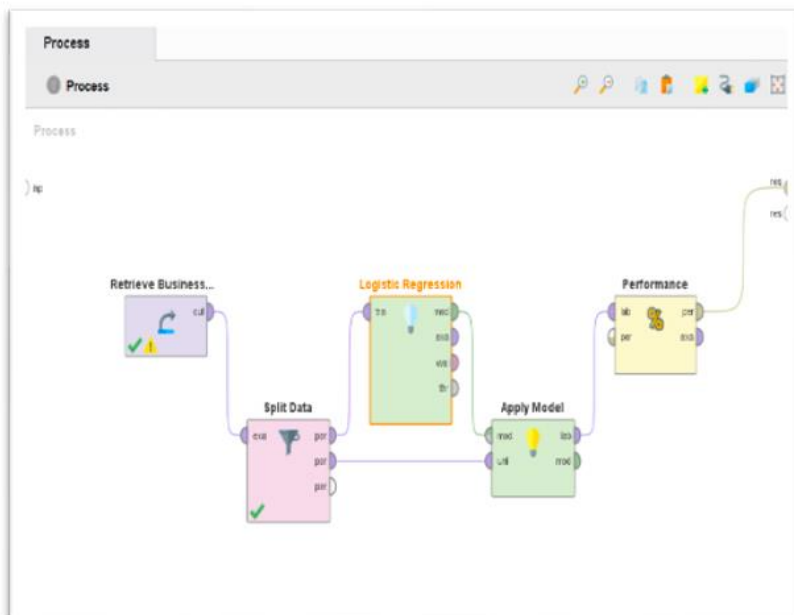


Figure 3. Logistic Regression Model

Source: Rapid Miner Studio 10.1

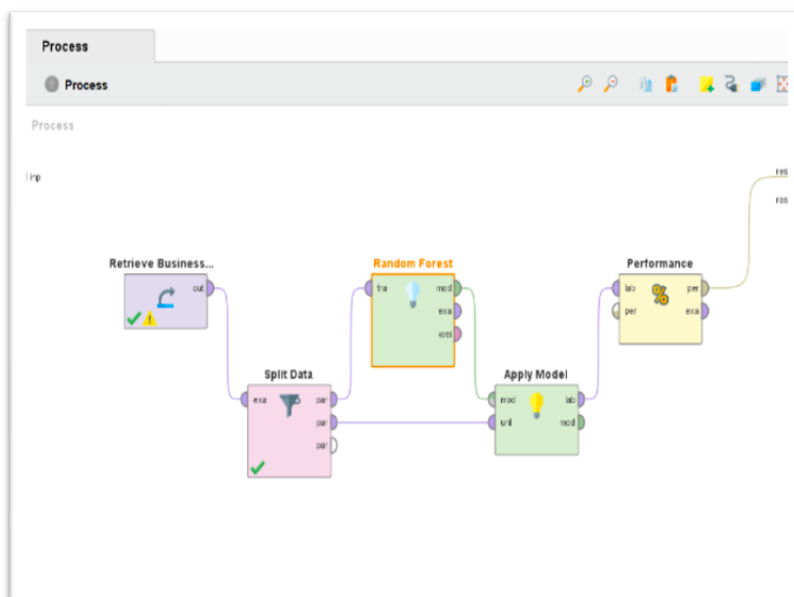


Figure 4. Random Forest Model

Source: Rapid Miner Studio 10.1

570 Local Administration Journal 16(4) • October – December 2023



Figure 11. Random Forest Model for Bangkok

Source: Rapid Miner Studio 10.1

4) การประเมินตัวแบบหาตัวแบบที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์สร้างกฎเกณฑ์ที่สำคัญของปัญหาการวิจัยพิจารณาเพื่อตัดสินใจจากประโยชน์ที่ได้โดยวิเคราะห์ด้วยวิธี 10-Fold Cross Validation เพื่อให้ได้ค่าความถูกต้อง (Accuracy) ค่าความแม่นยำ (Precision) และค่าความระลึก (Recall) ที่ได้ค่าจากประมวลผลตามตัวแบบ (Model)

5) ขั้นตอนการใช้งานสร้างตัวแบบที่ยังไม่สามารถทำให้สมบูรณ์แบบได้หรือการสร้างรายงานที่เหมาะสมไปใช้งานจริงเพื่อวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นตามความต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1) ในการเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคต การบันทึกข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยบันทึกข้อมูลเก็บไว้ในฐานข้อมูล Businessman Decision

2) ใช้โปรแกรม Rapid Miner Studio 10.1 ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทำนายการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาทดสอบผลการทำนายตามตัวแบบ (Model) และเปรียบเทียบประสิทธิภาพด้วยเทคนิควิธีต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) วิธี Bayes วิธีถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) และวิธีแรนดอมฟอร์เรส (Random Forest)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการพิจารณาผลการทำนายการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตจะดูผลจากค่าร้อยละสูงที่สุดประกอบด้วย

1) ค่าความถูกต้อง (Accuracy) คือจำนวนที่ทำนายถูกของทุกคลาส ใช้ $Accuracy = \frac{TP+TN}{N}$

2) ค่าความแม่นยำ (Precision) คือผลการคำนวณที่ทำนายถูกร้อยละเท่าใด ใช้ $Precision = \frac{TP}{TP+FP}$

3) ค่าความระลึก (Recall) คือจำนวนที่ทำนายถูกที่ตัวใช้ $Recall = \frac{TP}{TP+FN}$

ค่า TP (True Positive) คือ จำนวนผู้ตัดสินใจเลือกองค์ประกอบของการเลือกตั้งและได้ตอบเลือก
ค่า FP (False Positive) คือ จำนวนผู้ตัดสินใจเลือกองค์ประกอบของการเลือกตั้งแต่ได้ตอบไม่เลือก
ค่า FN (False Negative) คือ จำนวนผู้ที่ไม่ได้ตัดสินใจเลือกองค์ประกอบของการเลือกตั้งแต่ได้ตอบเลือก
และค่า TN (True Negative) คือ จำนวนผู้ที่ไม่ได้ตัดสินใจเลือกองค์ประกอบของการเลือกตั้งและได้ตอบไม่เลือก

การนำโมเดลต้นแบบไปใช้งานจริงได้นั้น จำเป็นจะต้องทราบประสิทธิภาพของโมเดลต้นแบบก่อน โดยทั่วไปแล้วจะมีตัววัดที่นิยมใช้กันในงานวิจัยและการทำงานต่าง ๆ อยู่ 4 ค่า ดังนี้ ค่าความแม่นยำ (Precision) คือ ค่าที่ดูสิ่งที่ทำนายออกมาแล้วหายถูกได้กี่เปอร์เซ็นต์ ค่าความระลึก (Recall) คือ จำนวนที่ทำนายถูกที่ตัว เป็นการวัดความถูกต้องของโมเดล ค่าความถ่วงดุล (F-measure) คือ ค่าเฉลี่ยของค่าความแม่นยำและค่าความระลึก ค่าความถูกต้อง (Accuracy) คือ จำนวนข้อมูลที่ทำนายถูกทุกคลาส เป็นการวัดความถูกต้องของโมเดล โดยพิจารณารวมทุกคลาส โดยต้องมีค่าสูงที่สุด

จากการทดลอง สามารถอธิบายผลการทดลองได้ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจำแนกข้อมูล ซึ่งเมื่อทำการเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับชุดข้อมูลแล้ว ได้นำชุดข้อมูลทั้งหมด 2,917 ชุด มาทดสอบประสิทธิภาพของโมเดลการจำแนกข้อมูล เพื่อการทำนายด้วยเทคนิควิธีต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) วิธี Bayes วิธีถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression) และวิธีแรนดอมฟอเรส (Random Forest) เพื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำนายจำแนกข้อมูล ซึ่งได้ค่าประสิทธิภาพ ดังแสดงในตารางที่ 2 (Table 2.)

Table 2. Comparison of Data Classification Efficiency to Predict of 4 Techniques

Algorithms	Accuracy (%)	Precision (%)	Recall (%)
Random forest	88.85	99.23	89.43
Decision tree	88.51	99.81	88.64
Naïve Bayes	88.46	100.00	88.46
Logistic Regression	88.11	99.61	88.62

Source: Rapid Miner Studio 10.1

จาก Table 2. พบว่า ตัวแบบที่สร้างจากเทคนิค วิธีแรนดอมฟอเรส (Random Forest) มีค่าความถูกต้องมากที่สุดคือร้อยละ 88.85 ค่าความแม่นยำร้อยละ 99.23 และค่าความระลึกร้อยละ 89.43 รองลงมา คือ วิธีต้นไม้ตัดสินใจ (Decision Tree) มีค่าความถูกต้องสูงคือร้อยละ 88.51 ค่าความแม่นยำ

ร้อยละ 99.81 และค่าความระลึกร้อยละ 88.64 วิธี Bayes มีค่าความถูกต้องสูงร้อยละ 88.46 ค่าความแม่นยำร้อยละ 100.00 และค่าความระลึกร้อยละ 88.46 และวิธีถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) มีค่าความถูกต้องน้อยที่สุดคือร้อยละ 88.11 ค่าความแม่นยำร้อยละ 99.61 และค่าความระลึกร้อยละ 88.62 ตามลำดับ

2) การสร้างโมเดล

ในการศึกษารั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ทำการสร้างโมเดลด้วยโดยใช้เทคนิควิธีโครงสร้างต้นไม้การตัดสินใจ (Decision Tree) วิธีแบบเบย์ (Naive Bayes) วิธีถดถอยโลจิสติกส์ (Logistic Regression) และวิธีแรนดอมฟอเรส (Random Forest) โดยใช้ปัจจัยได้จากการหาความสัมพันธ์ทั้งหมด 6 ปัจจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา ความรู้ความสามารถของผู้สมัคร ส.ส. พรรคที่มีความจงรักภักดี และความซื่อสัตย์ และพรรคที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ผลลัพธ์ของต้นไม้ตัดสินใจ ดังภาพที่ 5-12 (Figures 5-12)

จากภาพที่ 5-12 โมเดลที่สร้างจากเทคนิคแรนดอมฟอเรส (Random Forest) โดยใช้โปรแกรม Rapid Miner Studio 10.1 พบว่า ปัจจัยที่เป็นโหนดหลักที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจไทย คือ ภูมิลำเนา (ภาค) เป็นตัวกำหนดการทำงานของโมเดล ซึ่งนักธุรกิจที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน กรุงเทพฯ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้ ต่างก็มีมุมมองว่าพรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งมาก ในขณะที่นักธุรกิจบางส่วนมีมุมมองว่า การที่พรรคการเมืองมีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจนก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งพอสมควร แต่กระนั้นก็ตามจะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของผู้สมัคร ส.ส. ด้วย หากมีความรู้ความสามารถสูงก็จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งมาก ในทางตรงข้ามหากมีความรู้ความสามารถน้อยก็จะตัดสินใจไม่เลือก นอกจากนี้ผู้สมัคร ส.ส. ที่มีระดับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง นักธุรกิจก็มีมุมมองที่จะพิจารณาถึงพรรคการเมืองที่มีความจงรักภักดี และมีความซื่อสัตย์ หากมีระดับพอสมควรหรือมีระดับมาก ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้ง แต่หากมีบ้างก็จะตัดสินใจไม่เลือกตั้ง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงกฎที่ถูกสร้างขึ้นมา พบว่า มีเฉพาะค่าคุณลักษณะประจำทั้ง 6 ปัจจัย คือ เพศ (Sex) อายุ (Age) ภูมิลำเนา (ภาค) (Domicile) พรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน (Executable) ความรู้ความสามารถของผู้สมัคร ส.ส. (Knowledge) และพรรคการเมืองที่มีความจงรักภักดี และมีความซื่อสัตย์ (Royal) ซึ่งจะนำเสนอกฎที่ได้พอเป็นตัวอย่าง มีดังนี้

กฎข้อที่ 1 ถ้านักธุรกิจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และเห็นด้วยกับพรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน เท่ากับมีผลต่อการตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองนั้นมาก ด้วยค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.99 ค่าสนับสนุนที่ 0.47 และค่าสหสัมพันธ์ที่ 2.32

กฎข้อที่ 2 ถ้านักธุรกิจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และเห็นด้วยกับพรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองนั้นบ้าง ด้วยค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.99 ค่าสนับสนุนที่ 0.45 และค่าสหสัมพันธ์ที่ 2.48

กฎข้อที่ 3 ถ้านักธุรกิจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และเห็นด้วยกับพรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีผลต่อการตัดสินใจ

เลือกพรรคการเมืองนั้นพอสมควร และหากผู้สมัคร ส.ส. ที่มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก มีผลต่อการตัดสินใจเลือก ด้วยค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.99 ค่าสนับสนุนที่ 0.42 และค่าสหสัมพันธ์ที่ 2.68

Table 3. Association Rule of Decision Making in the Future Election for Thai Businesspersons

Association Rules	Confidence Level	Key Performance Indicators	Pearson Correlation
If domicile = Bangkok and executable = Lot then "Vote"	0.99	0.47	2.32
If domicile = Bangkok and executable = Little then Vote	0.99	0.45	2.48
If domicile = Bangkok and executable = Moderate and knowledge = Lot then "Vote"	0.99	0.42	2.68
If domicile = Bangkok and executable = Moderate and knowledge = Little, then "NoVote"	0.98	0.40	2.63
If domicile = Bangkok and executable = Moderate and knowledge = Moderate and loyal = Little then "NoVote"	0.97	0.38	2.62

Source: RapidMiner Studio 10.1

กฎข้อที่ 4 ถ้านักธุรกิจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และเห็นด้วยกับพรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองนั้นพอสมควร และหากผู้สมัคร ส.ส. ที่มีความรู้ความสามารถน้อย มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก ด้วยค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.98 ค่าสนับสนุนที่ 0.40 และค่าสหสัมพันธ์ที่ 2.63

กฎข้อที่ 5 ถ้านักธุรกิจที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และเห็นด้วยกับพรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองนั้นพอสมควร และหากผู้สมัคร ส.ส. ที่มีความรู้ความสามารถพอสมควรและมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์น้อย มีผลต่อการตัดสินใจไม่เลือก ด้วยค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.97 ค่าสนับสนุนที่ 0.38 และค่าสหสัมพันธ์ที่ 2.62

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการนำเหมืองข้อมูลมาประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจ (Decision Data Mining) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพแบบจำลองการจำแนกข้อมูลเพื่อทำนายการตัดสินใจ การเลือกตั้งในอนาคตของนักธุรกิจไทย โปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการ คือ Rapid Miner Studio 10.1 เทคนิคดาต้าไมน์นิ่ง 4 วิธี ได้แก่ การจำแนกข้อมูลด้วยวิธีต้นไม้ตัดสินใจ วิธีแบบเบย์ วิธีเรนดอมฟอรัลเรส และวิธีถดถอยโลจิสติกส์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติการทำนายโดยพิจารณา ค่าความถูกต้อง ค่าความแม่นยำ และค่าความระลึก โดยต้องมีค่าสูงที่สุด ผลการทดสอบประสิทธิภาพด้วยวิธีการ 10-Fold cross-validation เพื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจำแนกข้อมูล 4 เทคนิค จากผลการ

ทดลอง พบว่า วิธีแรนดอมฟอร์เรสให้ค่าความถูกต้องสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.85 รองลงมาคือ วิธีต้นไม้ตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 88.51 และวิธีแบบเบย์ คิดเป็นร้อยละ 88.46 และวิธีถดถอยโลจิสติกส์ คิดเป็นร้อยละ 88.11 ตามลำดับ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยข้างต้น พบว่า เทคนิคการทำเหมืองข้อมูลเป็นเทคนิคที่มีความสำคัญในการค้นหาสารสนเทศหรือความรู้ที่ซ่อนอยู่ในสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางด้านศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการเงินการธนาคาร หรือด้านการตลาด แต่ยังไม่มีการวิจัยใดที่นำเทคนิคการทำเหมืองข้อมูลมาเป็นเทคนิคในการค้นหาการตัดสินใจของผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ ดังนั้นจากผลการวิจัยนี้สามารถชี้ชัดได้ว่า ตัวแบบซึ่งได้จากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการจำแนกข้อมูลในงานวิจัยนี้ เป็นตัวแบบที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาเพื่อให้สามารถนำไปใช้ทำนายเพื่อวิเคราะห์แนวทางในการเสนอแนะ และนำไปใช้ประโยชน์ประกอบการพิจารณาการเลือกตั้งในอนาคต ซึ่งข้อมูลที่สำคัญนี้สามารถสะท้อนไปยังพรรคการเมือง และนักการเมืองที่อยู่ในระดับต่าง ๆ ต่อไปนี้ได้ ทั้งนี้โดยทั่วไปนักธุรกิจที่มักจะระมัดระวังในการแสดงออก ส่วนใหญ่ต้องการทำมาหากินโดยไม่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางการเมือง จนบางครั้งเกิดความรู้สึกว่านักธุรกิจเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่มีส่วนรับรู้ต่อการขึ้นลงของสังคม แต่กระนั้นก็ตามในบรรดานักธุรกิจต่างก็มีความต้องการที่ให้ “การเมืองนิ่ง” และ “มีเสถียรภาพ” เพื่อให้การประกอบธุรกิจโดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนจากต่างประเทศและการท่องเที่ยวสามารถเจริญรุ่งเรืองต่อไปได้”

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้สามารถนำภูมิความสัมพันธ์ และกฎการตัดสินใจของนักธุรกิจที่มีการตัดสินใจเลือกพรรคการเมืองที่มีนโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และมีแหล่งที่มาของงบประมาณชัดเจน และพรรคการเมืองที่มีความจงรักภักดี และมีความซื่อสัตย์ รวมถึงความรู้ความสามารถของผู้สมัคร ส.ส. ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวนโยบายของพรรคการเมือง และการคัดเลือกกว่าที่ผู้สมัคร ส.ส. ในนามพรรค เพื่อให้สามารถเป็นที่ยอมรับของประชาชนทุกภาคส่วนรวมทั้งนักธุรกิจ ทั้งนี้เพราะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสังคมไทยไปสู่การลงทุน การสร้างงาน การสร้างสังคมสมัยใหม่ที่ทันกับโลก สำหรับการทํารวจในครั้งต่อไปนั้น คณะผู้วิจัยขอเสนอว่า ควรพิจารณาเทคนิคการสร้างตัวแบบที่ใช้ในการจำแนกประเภทข้อมูลที่หลากหลาย และเพิ่มชุดข้อมูลที่ทำการทดสอบให้มากขึ้น เช่น การเปรียบเทียบมุมมองของนักธุรกิจไทยกับนักธุรกิจต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทยเกี่ยวกับการเลือกตั้งในอนาคต เพื่อให้ข้อมูลที่กว้างขึ้น นอกจากนี้ในส่วนของการทำความสะอาดข้อมูล (Data Cleaning) นั้น จัดเป็นขั้นตอนที่สำคัญและใช้เวลาค่อนข้างมาก และสิ่งที่ต้องระวังให้มากคือความสอดคล้องแนบแน่นของข้อมูลในแต่ละคุณลักษณะซึ่งอาจจะส่งผลถึงการทำนายที่มีความถูกต้องและแม่นยำ

เอกสารอ้างอิง

- De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., & Ahmad, H. N. (2019). The relationship between workplace incivility and helping behavior: roles of job dissatisfaction and political skill. *The Journal of psychology*, 153(5), 507-527.
- Good, M.C. & Schwepker, C. H. (2022). Business-to-business salespeople and political skill: Relationship building, deviance, and performance. *Journal of Business Research*, 139(2022), 32-43.

- Han, J., Pei, J. & Tong, (2022). *Data mining concepts and techniques* (4th ed.). Morgan Kaufman Publishers. Retrieved from https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2023031063426423118_fulltext.pdf (in Thai)
- Jaroenpuntaruk, W. (2015). *Date Warehouse, Data Mining and Business Intelligence*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai).
- limmane, A. (2015). *State society and change: A consideration on power, policy, and relationship network* (2nd ed). Bangkok: Siamparitas. (in Thai)
- Plangsree, S. (2022). *Factors affecting people's decision to vote for the council member and administrators of Nakhon Phanom local government organizations* (master's thesis). Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon, Thailand.
- Riera, P., & Cantú, F. (2022). Electoral systems and ideological voting. *European Political Science Review*, 14(4), 463-481.
- Sinsomboonthong, S. (2015). *Data Mining* (1st ed). Bangkok: Chamchuri Product. (in Thai)
- Teeravakin, L. (2009). *Role of business persons of political*. Retrieved from <https://mgronline.com/daily/detail/9520000053345>
- Witten, I. H., Frank, E. & Hall, M. A. (2011). *Data mining: Practical machine learning tools and techniques* (3rd ed.). Burlington, Massachusetts: Morgan Kaufmann Publishers.

The Effect of Work Life Quality on Organizational Engagement Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya

Laddawan Someran

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

Soraya Supaphol

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Thailand

Kanyalak Bunsung

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Wasukri Campus, Thailand

Wiriya Sawasdee

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Wasukri Campus, Thailand

Abstract

This research aimed to 1) assess the perception of work life quality, and 2) examine how this quality impacts the organizational engagement of Generation Y employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Employing a quantitative approach, the study surveyed 385 Generation Y employees aged between 20 and 37 years. A questionnaire was utilized for data collection. Analytical tools included frequency, percentage, mean, and standard deviation for descriptive analysis, and multiple regression analysis for hypothesis testing. The findings indicated that the overall level of perceived work life quality and organizational commitment was high. Hypothesis testing revealed that work life quality, measured in terms of a safe and non-harmful environment, opportunities for employee competency development, job security, social integration, operational regulations, work-life balance, and other aspects, significantly affects the organizational engagement of Generation Y employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. These factors account for 63.00 percent of the variance in organizational commitment, with a statistical significance of 0.05.

Keywords

Quality of work life, organizational engagement, generation Y employees

CORRESPONDING AUTHOR

Laddawan Someran, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Thechnology Suvarnabhumi, Suphanburi Campus, Yanyaw, Samchuk, Suphanburi, 72130 Thailand. Email: laddawan.s@rmutsb.ac.th, noinoi5202@gmail.com
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลัดดาวัลย์ สำราญ

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
สุพรรณบุรี

โสรยา สุภาพล

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
สุพรรณบุรี

กัญญาลักษณ์ บุญส่ง

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี

วิริยา สวัสดิ์

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
พระนครศรีอยุธยา วาสุกรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ที่มีช่วงอายุระหว่าง 20-37 ปี จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 63.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยนั้นกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรที่กำลังหันเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดย Department of Mental Health (2020) กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรวัยทำงานที่มีสัดส่วนสูงที่สุดใน 4 โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายถือเป็นเจนเนอเรชั่นถัดจากเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ส่วนใหญ่จะเป็นลูกของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หรือเป็นหลานของ Baby Boomer (ผู้สูงอายุ) และในปัจจุบันอัตราการเกิดและอัตราการตายของประชากรลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชากรไทยโดยเฉลี่ยมีอายุยืนยาวขึ้น ซึ่งสถานการณ์ของประเทศไทยก็ดำเนินไปเช่นเดียวกับนานาประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนั้น ทำให้ภาคธุรกิจ รวมถึงภาครัฐ ต้องปรับตัว รวมถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการงานทั้งในการบริหารและการจัดการเพื่อการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน อีกทั้งปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และปัจจุบันมนุษย์ทำงานเพื่อให้ตนดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามยุคสมัยนั้น ๆ รวมถึงการเห็นคุณค่าของงานและมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดความสุข ความมั่นคง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจเสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังที่ Wiangkae (2015) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ลดความเครียดจากการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัวและก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการขับเคลื่อนธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ บุคลากร ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีบทบาทในนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ เพราะบุคลากรจะเป็นหน่วยที่สรรค์สร้างนวัตกรรมและแนวความคิดใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร กลุ่มบุคลากรซึ่งประกอบด้วยกลุ่มเจนเนอเรชั่นบี เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจเนอเรชั่นวาย ซึ่งจากทฤษฎีเจนเนอเรชั่น ประชากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มักจะได้รับการกล่อมเกลาเลี้ยงดู การใช้ชีวิตรูปแบบที่แตกต่างจากประชากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นบี และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เมื่อเป็นเช่นนี้ความต้องการสมรรถนะที่แสดงออกมาย่อมแตกต่างกันตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ของ David McClenlan (1999) จากการศึกษา เรื่องความแตกต่างของเจนเนอเรชั่น (Sirisan, 2011) พบว่า ประชากรเจนเนอเรชั่นวายมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ด้านการทำงานจะไม่ชอบอยู่ในองค์กรที่มีกฎเกณฑ์หรือมีระเบียบเคร่งครัดเกินไป ชอบความท้าทายจึงมักจะเปลี่ยนงานบ่อย โดยเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของประชากรกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายคือการมีธุรกิจส่วนตัวซึ่งต่างจากกลุ่มเจนเนอเรชั่นบีและกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง ชอบระเบียบ เคารพกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผน จากประเด็นข้างต้นถ้าหากองค์กรไม่เข้าใจ ไม่ให้ความสำคัญและเข้าถึงความคิด ความต้องการของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย องค์กรก็จะอาจจะสูญเสียพนักงานรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพไปในไม่ช้า โดยจากการศึกษาพบว่า การให้รางวัลหรือการ

สร้างแรงจูงใจทางวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่ไม่เน้นวัดความสำเร็จจากการได้รับแรงจูงใจทางวัตถุ แต่แนวโน้มที่จะทำให้พนักงานเจนเนอเรชั่นวายเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้นคือ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนสร้างความรู้สึกให้แก่พนักงานว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร

นอกจากนี้ เขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นศูนย์กลางการคมนาคม ทำให้การเดินทางสะดวก ทั้งทางรถยนต์ รถไฟ และทางเรือ มีผู้ประกอบการจัดตั้งโรงงานแปรรูปสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมหลายรูปแบบในจังหวัดเป็นจำนวนมาก อีกทั้งจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังมีห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ ขนาดกลางกระจายตัวอยู่ในชุมชน รวมทั้งยังเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมที่สำคัญของประเทศ และส่งผลให้จังหวัดมีรายได้จากการท่องเที่ยวจำนวนมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อที่จะได้ทราบถึงข้อมูลในการไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มพนักงานเจนเนอเรชั่น

Department of Mental Health (2020) กล่าวว่า กลุ่มพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่นสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ กลุ่ม 1 Baby Boomer หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มผู้สูงอายุ ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 54-72 ปี กลุ่มที่ 2 คือ Gen X ซึ่งได้แก่ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 38-53 ปี กลุ่มที่ 3 คือ Gen Y อายุระหว่าง 21-37 ปี กลุ่มที่ 4 คือ Gen Z อายุระหว่าง 8-20 ปี โดยแต่ละกลุ่ม ในแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ว่าด้วยเรื่อง ผู้ซื้อผู้ขาย มีพฤติกรรมแตกต่างกัน การทำความเข้าใจแต่ละกลุ่มจะทำให้สามารถลดช่องว่างในการสื่อสาร ขณะเดียวกันโลกยุคนี้เป็นยุคที่ประกอบไปด้วยกลุ่มเจนวาย การพัฒนาประเทศอยู่ในมือกลุ่มคนเหล่านี้ โดย Kratainoi (2012) กล่าวว่าคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีมีความเป็นตัวเองสูง กล้าที่จะแสดงออก มีความคิดนอกกรอบ และไม่ชอบทำอะไรตามเงื่อนไข ในด้านของการทำงานคนเจนเนอเรชั่นวาย ต้องการความชัดเจนของงานว่างานที่ทำให้ผลอย่างไร มีความเชื่อในศักยภาพของตนเอง และมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จทั้งในด้านของชีวิต และการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Wiangkae (2015) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรหนึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคคล โดยสามารถแบ่งแยกความพึงพอใจได้ 2 ประเภท คือ 1) ความพึงพอใจต่อตนเองในการปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง ที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หรือเกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยเป็นผลจากปัจจัยหลายด้าน และ 2) ความพึงพอใจจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนการทำงาน การได้รับโอกาสในการทำงานที่สำคัญ เป็นต้น Prakobkhong (2017) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง บรรทัดฐานทางสังคมของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตใจที่ดี ที่พนักงานจะได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการหลายท่าน จึงได้นำแนวคิดจาก Walton (1973) ในการกำหนดกรอบวิจัยในครั้งนี้ ทางนักวิชาการได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Buapeng (2011) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ทุ่มเทและพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่จะดำรงอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดย Steer and Porter (1991) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ Pattaranakrueang and Kulachai. (2022) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก รวมทั้ง Panpanawan (2017) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานเจนเอเรชั่นวายมีความผูกพันต่อ

โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์กร ที่สำคัญของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนี้คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรในสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้พึงระลึกอยู่เสมอว่าหากองค์กรประสบความสำเร็จแล้วก็จะส่งผลต่อพนักงานเช่นกัน ส่วน Tussanavongwara and Siriwongse. (2023) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทสยามอะกริ ซัพพลาย จำกัด พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับ Archa et al. (2019) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ Phanusant and Sangwipak. (2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นี้ จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1

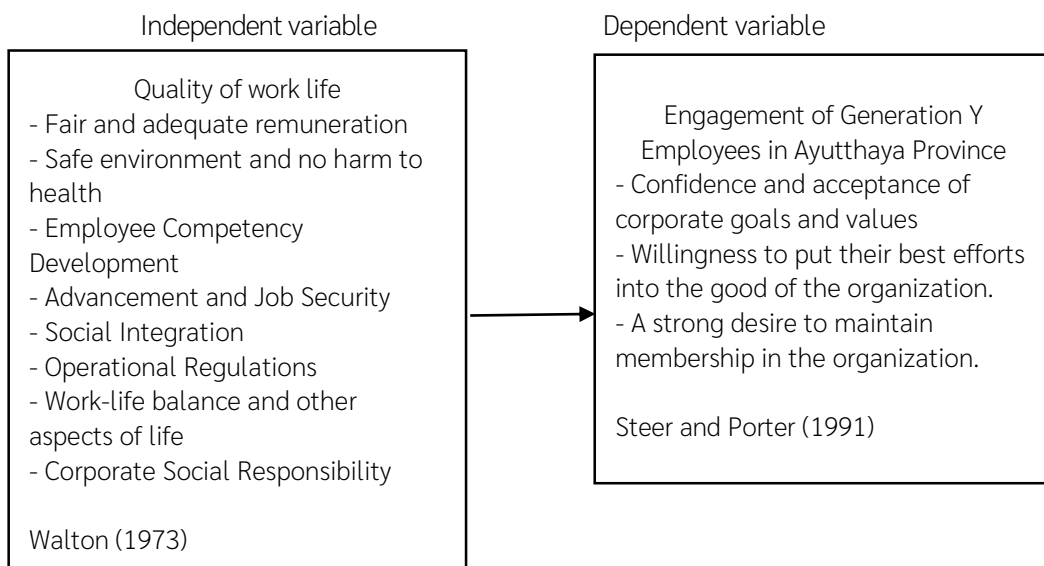


Figure 1. Research Conceptual Framework

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรจากสูตร Cochran (1977) โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ การกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นเมื่อมีจำนวนข้อมูลมาก ส่วนความคลาดเคลื่อนร้อยละ $\pm 5\%$ แสดงถึงความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ของข้อมูลที่ได้ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 21-37 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2529-2546)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และอัตราเงินเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) และการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นที่แต่ละด้าน ดังนี้ 4.21 – 5.00 (มากที่สุด) 3.41 – 4.20 (มาก) 2.61 – 3.40 (ปานกลาง) 1.81 – 2.60 (น้อย) และ 1.00 – 1.80 (น้อยที่สุด) (Kajornsinsin, 1999)

ทั้งนี้ แบบสอบถามถูกตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.71 ถึง 0.91 และภาพรวมของแบบสอบถามทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (Vanichbancha, 2007) โดยจำแนกค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 ถือว่าค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

เท่ากับ 0.97 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม (Google Form) ให้กับพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน 2566 ถึง 25 พฤษภาคม 2566 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 36 วัน

2. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พร้อมทั้งคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์บันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูป สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการ Enter ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 ส่วนมากมีอายุ 26-31 ปี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 สถานภาพสมรส จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 78.01 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 อาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38 และอัตราเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย

ข้อมูลจากตารางที่ 1 (Table 1) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็น

อันตรายต่อสุขภาพ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตามลำดับ

Table 1. Mean, Standard Deviation, and Overall Perception of Work Life Quality Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Quality of work life	$\bar{x}$	S.D.	Opinion Level
1. Fair and adequate remuneration	4.12	0.62	High
2. Safe environment and no harm to health	3.97	0.61	High
3. Employee Competency Development	3.98	0.51	High
4. Advancement and Job Security	3.92	0.67	High
5. Social Integration	3.97	0.55	High
6. Operational Regulations	3.96	0.65	High
7. Work-life balance and other aspects of life	3.95	0.53	High
8. Corporate Social Responsibility	4.01	0.71	High
Total	3.96	0.43	High

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

ข้อมูลจากตารางที่ 2 (Table 2) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ตามลำดับ

Table 2. Mean, Standard Deviation, and Overall Perception of Organizational Engagement Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Engagement	$\bar{x}$	S.D.	Opinion Level
1. Confidence and acceptance of corporate goals and values	4.01	0.52	High
2. Willingness to put their best efforts into the good of the organization	4.00	0.53	High
3. A strong desire to maintain membership in the organization	3.93	0.60	High
Total	3.98	0.47	High

ผลการวิเคราะห์ผลของคุณภาพชีวิตที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย

การทดสอบเงื่อนไขในการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.34 - 0.63 ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.49 - 0.70 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.42 - 2.01 รวมทั้งพิจารณาค่า Durbin-Watson ซึ่งมีค่า 1.85 สรุปว่า ข้อมูลนี้เป็นไปตามเงื่อนไขในการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีการ Enter จึงวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้

Table 3. Results of the Multiple Regression Analysis Predicting the Influence of Work Life Quality on Organizational Engagement Among Generation Y employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Quality of work life	Engagement			t	p
	B	SE	β		
Constant (a)	0.47	0.14	-	3.36	0.01
1. Fair and adequate remuneration	0.01	0.02	0.01	3.38	0.70
2. Safe environment and no harm to health	0.19	0.03	0.25	5.95	0.00*
3. Employee Competency Development	0.20	0.03	0.22	5.84	0.00*
4. Advancement and Job Security	0.08	0.02	0.12	3.12	0.00*
5. Social Integration	0.12	0.03	0.14	3.36	0.00*
6. Operational Regulations	0.09	0.02	0.13	3.44	0.00*
7. Work-life balance and other aspects of life	0.12	0.03	0.13	3.57	0.00*
8. Corporate Social Responsibility	0.04	0.02	0.06	1.66	0.09
Adjust R Square = 0.63 R = 0.80 R Square = 0.64 Durbin-Watson = 1.85					

Note: * p < 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีตัวแปรทำนาย 6 ตัวแปร คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจทำนายประมาณร้อยละ 63 (R Square = 0.63)

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.47 + 0.19 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ}) + 0.20 (\text{ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน}) + 0.08 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.12 (\text{ด้านการบูรณาการทางสังคม}) + 0.09 (\text{ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน}) + 0.12 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.25 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ}) + 0.22 (\text{ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน}) + 0.12 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.14 (\text{ด้านการบูรณาการทางสังคม}) + 0.13 (\text{ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน}) + 0.13 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ})$$

สรุปและอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายที่ทำงานอยู่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอต่อค่าครองชีพในเขตพื้นที่ที่พักอาศัยอยู่ นอกจากนี้พนักงานกลุ่มนี้เป็นพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่และสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานได้ซึ่งหน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็เล็งเห็นและให้โอกาสเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pattaranakrueang And Kulachai. (2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลตำบลลาลูกกา จังหวัดปทุมธานี ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย และสามารถทำงานกับผู้ร่วมงานได้ทุกช่วงวัย อายุหรือเจนเอเรชั่นจึงไม่เป็นผลกระทบต่อการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย Sangsavang (2016) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยสิ่งที่เป็นผลมากที่สุดของพนักงานทั้ง 2 กลุ่มนี้คือ เรื่องของสังคมสัมพันธ์ และรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม พนักงานเหล่านี้จะเป็นคนรุ่นใหม่และค่อนข้างไฟแรง สามารถเข้ากับสังคมได้ง่าย และส่วนใหญ่มักจะชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่สนุกสนานเป็นกันเอง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายเป็นคนรุ่นใหม่ที่ต้องการใช้ความรู้ความสามารถจากการเรียนมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หากพนักงานได้รับมอบหมาย

หน้าที่หรือตำแหน่งใด ๆ ก็จะทำออกมาอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างการยอมรับและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งรวมไปถึงการพึงพอใจในค่าตอบแทนและร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้กับหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Panpanawan (2017) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานเจนเอเรชั่นวายมีความผูกพันต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครในระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์กร ที่สำคัญของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายนี้คือความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมกันพัฒนาองค์กรในสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้พึงระลึกอยู่เสมอว่าหากองค์กรประสบความสำเร็จแล้วก็จะส่งผลต่อพนักงานเช่นกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะในเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยามีองค์กรสำหรับรองรับพนักงานมากมาย โดยเฉพาะบริษัทเอกชนที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งพนักงานที่เข้าไปทำงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งทุกองค์กรนั้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเป็นอันดับแรก รวมทั้งต้องคอยตรวจสอบและให้ความสำคัญสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและคอยส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงานทุกคนเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tussanavongwara and Siriwongse. (2023) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ชัฟฟลาย จำกัด ที่พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและความสะดวกสบายส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย Junrodjana and Chienwattanasook. (2020) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจนเอเรชั่นยานับว่าเป็นพนักงานที่มีอายุน้อยมาก องค์กรจึงมองว่าพนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะให้นำความรู้ความสามารถใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Archa et al. (2019) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phanusant and Sangwipak. (2022) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่พบว่า พัฒนาความสามารถของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาขององค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าโดยการผลักดันให้พนักงานมีผลงานที่ได้รับการยอมรับ เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานกลุ่มนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Archa et al. (2019) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chumpuchai and Sura (2018) ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ที่พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจเนอเรชันยานับว่าเป็นพนักงานที่มี อายุไม่มากจึงทำให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ง่าย และสามารถคอย ให้คำแนะนำและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tussanavongwara and Siriwongse. (2023) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท สยามอะกรี ซัพพลาย จำกัด ที่พบว่า ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Junrodjana and Chienwattanasook. (2020) ศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการ ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่พบว่า ด้าน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวายส่วนใหญ่เป็นคน ที่ค่อนข้างมีความชัดเจนและกล้าตัดสินใจเนื่องจากเป็นคนรุ่นใหม่ ด้วยเหตุนี้การมีกฎ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับสำหรับการทำงานต้องมีความเป็นธรรมและชัดเจน รวมทั้งพนักงานต้องสามารถแสดง ความ คิดเห็นเกี่ยวกับงานได้ จะเห็นได้ว่าพนักงานกลุ่มนี้เป็นคนรุ่นใหม่และส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์ พอสมควรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Powpirojanakom (2003) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส จำกัด ที่พบว่า นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่นอกจากจะให้เวลาในการทำงานอย่างเต็มที่แล้ว ยังมีการบริหารจัดการเวลาส่วนอื่น ๆ นอกเหนือจากเวลางานได้อย่างเหมาะสม เช่น การออกกำลังกาย เที่ยว หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ชื่นชอบ ทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงานในองค์กรนั้น เพราะนอกจากการทำงานแล้วยังสามารถมีเวลา ในการทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phanasant and Sangwipak (2022) ศึกษางานวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมันนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chumpuchai and Sura (2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลทั้งส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวายต่างให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีคะแนนต่ำสุดในด้าน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.1 องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้สามารถทำงานนอกสถานที่ หรือทำงานที่บ้านโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการตรวจสอบงาน และส่งงาน เพื่อลดการใช้เวลาในการเดินทาง จะทำให้พนักงานมีการจัดสรรเวลางานและเวลาส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น

1.3 องค์กรควรที่จะคอยผลักดันให้พนักงานกลุ่มนี้สร้างผลงานให้เห็นประจักษ์ เพื่อการให้สอดคล้องต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนที่สูงขึ้น

2. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2.1 องค์กรควรปลูกฝังให้พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายและพนักงานทุกคนแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ องค์กรควรจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และคำนึงถึงความสามารถและความถนัดของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.2 องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรหาแนวทางในการจูงใจพนักงาน เช่น พิจารณาเกี่ยวกับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น จัดเตรียมสวัสดิการเพิ่มขึ้น ให้ค่าขึ้นชม หรือคอยช่วยเหลืองานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้น จนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และจะทำงานอยู่จนเกษียณได้

2.3 องค์กรควรจะร่วมกันสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงาน โดยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ในแง่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรนั้นจะทำให้บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความสุขในการทำงานและก่อให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในองค์กร

- Panpanawan, L. (2017). *The factors that contribute to employee engagement of generation y in a hotel, Bangkok* (master's thesis). Mahidol University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Pattaranakrueang, L. and Kulachai, W. (2022). Quality of working life of municipal office staff Lam Luk Ka Subdistrict, Pathum Thani Province. *Journal of Wisdom Political Science and Multidisciplinary Sciences*, 5(4), 101-127.
- Phanusant, A and Sangwipak, A. (2022). Quality of work life and organizational culture influencing organizational commitment of employees at operating level of oil refinery industry in Laem Chabang Industrial Estate. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal Humanities and Social Sciences*, 42(1), 132–149. (in Thai)
- Powpirojanakorn, P. (2003). *Factors affecting organization commitment: A case study of the employees of Siemens Limited* (master's thesis). Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand. (in Thai)
- Prakobkhong, T. (2017). *Quality of working life, organizational commitment and organizational citizenship behavior of the employees at the Prince Yoyal's College, Chiang Mai province* (master's thesis). Chiang Mai Rajabhat University, Chiang Mai, Thailand. (in Thai)
- Sangsavang, S. (2016). *Quality of work life balance of operating staff in Generation X and Y* (master's thesis). Thammasat University, Bangkok, Thailand. (in Thai).
- Sirisan, M. (2011). *Expectations of Working together between Supervisors and Generation Y Subordinates*. Thammasat University, Bangkok, Thailand. (in Thai).
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. New York: Harper and Collin.
- Tussanavongwara, H. and Siriwongse, T. (2023). Quality of Work Life Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of Siam Agri Supplyco., Ltd. *Journal of Value Chain Management and Business Strategy*, 2(2), 50-65. (in Thai)
- Vanichbancha, K. (2007). *Statistical Analysis: Statistics for Management and Research*. Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 11-21.
- Wiangkae, W. (2015). *Quality of life of personnel*. Khon Kaen: Klang Nana Tham Printing House. (in Thai)

Guidelines for Human Resource Management in the Digital Age

Suang-I Anunthawichak

Faculty of Business Administration and Service Industry,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Prachinburi Campus, Thailand

Abstract

In the current landscape, organizational management increasingly relies on digital technology for transformation, particularly in Human Resource Management (HRM). This adoption includes advanced technologies like artificial intelligence, big data analytics, and automation. This article aims to present guidelines for human resource management in the digital era. It begins with an exploration of key HRM principles in this age, highlighting changes in the labor population and the growing significance of a knowledge-based economy, underscoring the need for integrating digital technologies into HR practices. It examines the technological influence and changes affecting operations and HRM, including the use of online learning platforms, data-driven performance appraisals, and digital communication tools. The article also discusses problems and challenges associated with HRM in the digital era, emphasizing the importance of maintaining human relationships in HRM practices and balancing the benefits of technology with employee needs. It proposes guidelines for human resource development, focusing on the evolving role of HR professionals in using technology for strategic HR decisions, and identifying the skills and competencies necessary for professionals to effectively manage and drive organizational success. This academic guide elucidates the transformative impact of digitalization on HRM and the imperative for organizations to embrace technology, understanding the opportunities and challenges it presents in the digital era. Utilizing digital tools can optimize talent management, enhance organizational efficiency, and promote a positive employee experience.

Keywords:

management guidelines, human resource management, digital age

CORRESPONDING AUTHOR

Suang-I Anunthawichak, Faculty of Business Administration and Service Industry. King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Prachinburi Campus. Email: suang-i@live.com
© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคดิจิทัล

สรวยย์ อนันท์วิจิตร

ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและการค้า คณะบริหารธุรกิจและอุตสาหกรรมบริการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ

ปัจจุบันการจัดการองค์กรได้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น ด้วยการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบอัตโนมัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เริ่มต้นด้วย 1) การสำรวจหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในยุคดิจิทัล โดยอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของประชากรแรงงาน และความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของเศรษฐกิจฐานความรู้ มีความจำเป็นในการรวมเทคโนโลยีดิจิทัลในแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) อิทธิพลทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ในการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล และเครื่องมือสื่อสารดิจิทัล 3) ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำรวจความสำคัญของการรักษาความสัมพันธ์ของมนุษย์ในการปฏิบัติ HRM สร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์ของเทคโนโลยีกับความต้องการของพนักงาน 4) เสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล บทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้เชี่ยวชาญอย่างมีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร การเสนอแนะเชิงวิชาการนี้ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของการแปลงเป็นดิจิทัลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล และความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องยอมรับเทคโนโลยีด้วยการทำความเข้าใจโอกาสและความท้าทายที่นำเสนอในยุคดิจิทัล การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และส่งเสริมประสบการณ์ที่ดีของพนักงาน

คำสำคัญ

แนวทางการบริหาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยุคดิจิทัล

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับกิจกรรมภายในองค์กรด้านต่าง ๆ ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์ตำแหน่งงานการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและตำแหน่งงานตลอดจนการพัฒนาตัวบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีทิศทางเดียวกับความต้องการขององค์กร การสร้างความเป็นกันเองความสัมพันธ์ที่ดีการปฏิบัติงานโดยการเน้นความเต็มใจและการอาสาสมัคร การกำหนดความเป็น

ส่วนตัวและการรักษาความพื้นที่ความเป็นส่วนตัวของพนักงาน การบริหารทีมงานให้อยู่ในสภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตลอดจนการวางแผนด้านส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันที่ดี (Soisud, Mingchua, Inbua, Kenamang & Bodeerat, 2021)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลมีความต้องการการจัดการในรูปแบบเดิมอยู่หรือไม่ เพียงใด รวมทั้งมีหลักการใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลอย่างไร จากมิติความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่าการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันที่มีความสำคัญในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานรวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงานให้สูงขึ้นรวมทั้งการบริหารงานที่ยืดหยุ่นเพื่อเตรียมความพร้อมสู่อนาคตที่ไม่แน่นอนในอุตสาหกรรม 4.0 ขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลจะทำให้การตัดสินใจในการดำเนินงานมีความถูกต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือรวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการศึกษาจึงได้ตั้งคำถามการวิจัยไว้ว่า “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลควรเป็นเช่นไร”

การศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลจะช่วยแสดงให้เห็นทิศทางแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อนำไปพัฒนาความรู้และทักษะ การจัดการและการส่งเสริมการเรียนรู้ของทางผู้บริหารและพนักงานในรูปแบบการฝึกอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ และการศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและการพัฒนาการวางแผนการจัดการในอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการนำเสนอบทความวิชาการ

เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านต่างๆ ขององค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ก็ไม่มีข้อยกเว้น ในขณะที่องค์กรต่างๆ หันมาใช้เครื่องมือและกลยุทธ์ดิจิทัลมากขึ้น สาขาวิชา HRM ก็ได้รับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากร การจัดการผู้มีความสามารถ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการเรียนรู้และการพัฒนา (Morgan, 2014) การเน้นบทบาทของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีดิจิทัลได้ปฏิวัติกระบวนการสรรหาและคัดเลือก แพลตฟอร์มงานออนไลน์ โซเชียลมีเดีย และเครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์ ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ เข้าถึงกลุ่มผู้สมัครได้กว้างขึ้น ในยุคดิจิทัล การดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูงมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลในการระบุพนักงานที่มีศักยภาพสูง คาดการณ์การลาออก และการออกแบบกลยุทธ์การรักษาส่วนบุคคล ตลอดจนการดึงดูดพนักงานที่หลากหลายและทำงานจากระยะไกลผ่านวิธีการดิจิทัล ด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ของพนักงาน แพลตฟอร์ม E-Learning ห้องเรียนเสมือนจริงและโมดูลการฝึกอบรมที่มี gamified ได้เปลี่ยนการพัฒนาและการเรียนรู้ของพนักงาน (Malone, 2004) การใช้ประโยชน์ของการ

เรียนรู้ดิจิทัลรวมถึงการศึกษาด้วยตนเอง การเปลี่ยนแปลงจากการทบทวนประสิทธิภาพประจำปีแบบดั้งเดิมเป็นการตอบรับแบบเรียลไทม์ข้อมูลเชิงลึกด้านประสิทธิภาพที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและความท้าทายในการรักษาการเชื่อมต่อของมนุษย์ในกระบวนการจัดการประสิทธิภาพที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูลและตัวชี้วัด HR การรวมและทำนายแนวโน้มทรัพยากรบุคคลในอนาคต การพิจารณาทางจริยธรรมโดยรอบความเป็นส่วนตัวของข้อมูลความปลอดภัยและความโปร่งใสมากขึ้น (Brewster, Houldsworth, Sparrow & Vernon, 2016) นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายและทิศทางในอนาคตในการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์และผลกระทบทางจริยธรรมของการใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการตรวจสอบพนักงาน จะเห็นได้ว่าผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในฟังก์ชันทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายและเน้นความสำคัญของการปรับกลยุทธ์ HR ให้เข้ากับภูมิทัศน์ที่พัฒนาขึ้น (Manuti & De Palma, 2018) ในขณะที่ยังคงมีความต้องการในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับทราบเกี่ยวกับแนวโน้มและข้อมูลเชิงลึกล่าสุดใน HRM จะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลและนักวิจัยต่อไป

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นภารกิจหลักอย่างหนึ่งของทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก จากการทบทวนวรรณกรรมหลายเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบประเด็นที่สำคัญประกอบไปด้วย การออกแบบงานซึ่งในลักษณะงานในยุคดิจิทัลมักเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนและมีความแตกต่างไปจากเดิมมากยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องมีการออกแบบให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่มีความเปลี่ยนแปลงไป การจัดการทีมงานที่มีความแตกต่างกันซึ่งจะมีความหลากหลายของทีมงานในการปฏิบัติงานร่วมกันจึงต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับลักษณะงานและการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพสามารถทำงานกับความแตกต่างและความหลากหลายได้อย่างลงตัว การสร้างพลังงานให้เกิดขึ้นในทีมงานหรือพลังเสริมสร้างศักยภาพในทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและให้เกิดมุมมองทางความคิดในการปฏิบัติงานร่วมกันรวมทั้งและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Anunthawichak, Pinthapataya, Kakai, and Ketsingha, 2015) การพัฒนาทักษะและความสามารถให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เท่าทันเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การบริหารความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ความเป็นกันเอง ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีทิศทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เกิดความคล่องตัวและเกิดความสบายใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (Morgan, 2014; Malone, 2004; Brewster, Houldsworth, Sparrow, & Vernon, 2016; Manuti & De Palma, 2018; Ferrar & Green, 2021) แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล จึงสรุปได้ว่าการดำเนินการจะต้องมีกระบวนการ ขั้นตอนประกอบไปด้วย การพิจารณาหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในยุคดิจิทัล อิทธิพลทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล และ แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สิ่งสำคัญคือ การจัดทีมงานให้มีพลังเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการมุ่งเน้นผลลัพธ์ไปยังประโยชน์ขององค์กรและคุณค่าที่องค์กรควรได้รับ แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ประกอบไปด้วย การพิจารณาหลักการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ที่สำคัญในยุคดิจิทัล อิทธิพลทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล และ แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในยุคดิจิทัล

การสร้างความเข้าใจของผู้ใช้บริการเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถในการหาข้อมูลและประมวลผลได้อย่างเหมาะสม ผู้ให้บริการพนักงานอาจมีพื้นฐานการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันรวมทั้งความเข้าใจในเรื่องของเทคโนโลยีไม่เหมือนกัน ดังนั้นการสร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้บริการจึงเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยการอธิบายเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน โดยการใช้คำอธิบายอย่างชัดเจนเพื่อให้เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งจัดอบรมพื้นฐานความรู้และความเข้าใจ สร้างคู่มือใช้งานทำให้เข้าใจวิธีการใช้งานอย่างถูกต้อง ระบุคุณสมบัติเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถตั้งค่าคุณสมบัติได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง การอธิบายเป้าหมายและประโยชน์ในการใช้งานจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถในการค้นหาข้อมูลได้ดีขึ้น การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงานจะช่วยเพิ่มความเข้าใจและมั่นใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันจะช่วยลดอุปสรรคในการประมวลผลข้อมูล ทำให้ช่องทางในการพัฒนาตนเองมีมากยิ่งขึ้น

การบริหารจัดการการเรียนรู้ในการจัดการกับการปฏิบัติงานทางไกล ควรคำนึงถึงเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการจัดทีมงานแบบออนไลน์ การวางแผนและการประเมินผล รวมทั้งการติดตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วยังจำเป็นต้องพิจารณาในเรื่องความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเสริมสร้างแรงบันดาลใจของทีมงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานที่ดี

การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้เกิดการส่งเสริมความร่วมมือและความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม วิธีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานคือการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นภายในทีมงานด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน สร้างความรับผิดชอบและความเข้าใจซึ่งกันและกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการระบุที่มาความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การสร้างแนวทางการสื่อสารที่ดีให้ทีมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในลักษณะ การสื่อสารระบบสองทาง สร้างความทรงจำที่ดีการให้กำลังใจยกระดับความผูกพันให้เห็นคุณค่าปัจเจกบุคคลเช่นกันเล่าเรื่องราวในการปฏิบัติงานให้กันและกันฟัง จะช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพที่ดี

การพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การพัฒนาศักยภาพพนักงานในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญต่อการตรวจสอบสนองการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมที่กำลังพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิธีการพัฒนาศักยภาพได้แก่การจัดอบรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในเรื่องความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม เช่นการใช้งานซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับหน้าที่และตำแหน่งงาน การให้การสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในรูปแบบต่าง ๆ การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นทีมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการร่วมมือในการปฏิบัติงานและการใช้เครื่องมือออนไลน์ที่เหมาะสม

การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การตัดสินใจและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นรายบุคคล โดยสามารถวิจารณ์ความสมบูรณ์ตลอดจนคุณค่าของผลงาน ให้ออกมาอย่างเป็นรูปธรรม และไม่ลำเอียง ประกอบไปด้วยขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการประเมินให้ชัดเจน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการจากผลการประเมินเป็นหลัก การใช้เครื่องมือที่เหมาะสมซึ่ง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เช่นการใช้แบบฟอร์มในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มี มาตรฐาน การชี้แจงหรือการอธิบายผลการประเมินควรระบุวิธีการประเมินผลรวมทั้งขั้นตอนการ ดำเนินงานอย่างชัดเจน การดำเนินการประเมินและตีความใช้การเปรียบเทียบกับเป้าหมายการ ประเมินผล หากต่ำกว่าที่วางเอาไว้จำเป็นต้องนำมาพิจารณาแก้ไขเพื่อป้องกันและปรับปรุงให้เกิดผลที่ ดีขึ้นในอนาคต การตอบกลับควรมีการอธิบายบอกเล่าถึงจุดดีจุด รวมทั้งการถอดบทเรียนหรือการนำไป พัฒนางานในอนาคตจะทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างหัวหน้าและทีมงานรวมทั้งเกิดความเชื่อมั่นให้เกิด การปรับปรุงงานต่อไปในอนาคต (Morgan, 2014)

อิทธิพลทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เนื่องจากเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะช่วยลดระยะเวลาปฏิบัติงานจากโปรแกรมที่ปฏิบัติงานอย่างอัตโนมัติ รวมทั้งเพิ่มความแม่นยำเพราะ เทคโนโลยีมีการออกแบบให้ช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มความมั่นใจให้มากขึ้น ขณะเดียวกันจะช่วย ในเรื่องของการตัดสินใจสรุปข้อมูลรวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทำให้สามารถตัดสินใจได้ในเวลา ที่เหมาะสม นอกจากนี้แล้วยังช่วยในการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน ขณะที่การเก็บรักษาข้อมูลในปริมาณมากและปลอดภัยเทคโนโลยี จะช่วยในเรื่องของการเรียกดูข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเกิดความน่าเชื่อถือในการ ปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานทางไกล ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถปฏิบัติงานได้เหมือนกัน เนื่องจากการพัฒนา เครื่องมือทางการสื่อสารและเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความรวดเร็วและมีความเสถียรสูงจึง เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีเทคโนโลยีการใช้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เพื่อส่ง มอบบริการผ่านเครือข่ายที่เรียกว่า “Cloud Computing” ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่สามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลและใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็จะมีความสะดวกและทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งงานระยะไกล การประชุมระยะไกล หรือการปฏิบัติงานเป็นทีมก็จะสามารถทำในที่ต่าง ๆ ได้ง่ายและสะดวกสบายกว่าเดิม

การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานมีเพิ่มขึ้น การใช้เทคโนโลยีพัฒนาขีด ความสามารถจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งเพิ่มคุณภาพชีวิตและพัฒนาทักษะใน อนาคตเพื่อที่จะใช้งานจริงในองค์กร เช่น แพลตฟอร์มในการเรียนรู้ออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ และทักษะในการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง การใช้โปรแกรมในการสื่อสารออนไลน์เพื่อ ติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรและทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง การใช้เทคโนโลยี AI เพื่อช่วยปรับปรุง การเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างมีคุณภาพ การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้หรือพัฒนา ปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการฝึกอบรม การสรรหา คัดเลือก และการจ้างงาน กระบวนการในการเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การใช้แพลตฟอร์มในการสมัครงานออนไลน์เพื่อการสรรหาและการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับที่องค์กรต้องการ การใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง Visual Reality ในการฝึกอบรมที่ผู้เรียนสามารถฝึกฝนทักษะความสามารถ หรือ การสัมภาษณ์งาน รวมทั้งการค้นหาวีธีการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เสมือนจริงรวมทั้งการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงผลการเรียนรู้ได้ การใช้โปรแกรมประมวลผลภาษาต่างประเทศเพื่อความเร็วและความเข้าใจในเนื้อหาอย่างถูกต้อง การใช้เทคโนโลยีประเมินการพัฒนาความสามารถของผู้สมัครงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมเสมือนจริง การประเมินโดยใช้ระบบประมวลผลในฐานข้อมูลต่าง ๆ ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าวจะช่วยลดความเสียเวลาในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่สถานประกอบการต้องการได้อย่างดี

การใช้หลักความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและการสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถทำได้ดังนี้ การใช้เทคโนโลยี ออนไลน์ ต่าง ๆ เช่นสามารถทำได้ดังนี้การใช้เทคโนโลยี ออนไลน์ ต่าง ๆ เช่นการประชุม การใช้แพลตฟอร์มร่วมกันในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงานผ่านโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ตอย่างมีประสิทธิภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลา การใช้เทคโนโลยี Cloud ในการปฏิบัติงานที่ไหนเมื่อไหร่ก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงานซึ่งสามารถบันทึกไฟล์และเอกสารและอัปเดตไปยังผู้ใช้ทุกคนได้ทันที เทคโนโลยีสมาร์ทโฟนและแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องในการจัดการงานและการบริหารทีมงานเพื่อช่วยเพิ่มความสะดวกสบายในภาพรวมของการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี IoT หรือการใช้การควบคุมบริหารรักษาระบบเช่นความปลอดภัยอุปกรณ์การตัดสินใจต่าง ๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น การติดตั้งความสว่างของโคมไฟ LED และระบบการปรับอากาศที่ครอบคลุมทั้งไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตที่เสถียรภาพและมีความสามารถในการจ่ายความจุที่เพียงพอ

การจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานประกอบการที่มีความต้องการพนักงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและทักษะที่เหมาะสมของตำแหน่งงาน เริ่มจากการวางแผนที่มีการกำหนดให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์การจ้างและการวิเคราะห์ความต้องการตามสาขาอาชีพ การบริหารหรือการสร้างภาพลักษณ์ที่มีความโปร่งใสมั่นคงจะช่วยดึงดูดผู้สมัครที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน การคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมและความสามารถตรงกับความต้องการของหน้าที่การปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้เลือกเข้ามาร่วมทั้งการพัฒนาให้ตรงกับการปฏิบัติงานในอนาคต การประเมินผลการจ้างงานด้วยการวิเคราะห์ปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากอิทธิพลของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการดำเนินชีวิตด้วยเทคโนโลยีเพื่อให้เกิดเป็นศักยภาพที่เหมาะสมต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยุคดิจิทัลต่อไป (Malone, 2004)

ปัญหาและอุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในองค์กรยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ขาดความเข้าใจ และวิธีการใช้งานอย่างถูกต้อง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม เช่น การตั้งค่าระบบเครื่องมือเทคโนโลยีที่ไม่มีความเฉพาะเจาะจง ทำให้พนักงานรู้สึกไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มความยุ่งยากในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เร่งด่วน ขัดจำกัดในด้านความสามารถของเทคโนโลยีที่มีไม่เพียงพอ องค์กรควรมีการ

อค์กรระบบหรือพัฒนาระบบใหม่ๆที่ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการ รวมทั้งควรคำนึงถึงทรัพยากรในการลงทุนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น เครื่องมือ หรือโครงสร้างที่ไม่สอดคล้องกัน ความไม่พร้อมของผู้ใช้งาน โดยเฉพาะในช่วงการปรับปรุงระบบ องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยความสมัครใจ

การรับมือกับการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารแบบออนไลน์ การดูแลฐานข้อมูลส่วนบุคคล การควบคุมความเป็นส่วนตัวของข้อมูลเป็นต้น ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ได้แก่ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล การอำนวยความสะดวกและความรวดเร็วสะดวกสบายยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในการใช้ประโยชน์แต่จำเป็นต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งหากละเลยในการจัดการกับส่วนดังกล่าวอาจทำให้เกิดผลเสียต่อชื่อเสียงขององค์กร ความเสถียรของการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตหากไม่ได้รับการพัฒนาและใช้อย่างถูกต้องอาจทำให้เกิดข้อจำกัดในการใช้งานได้ การสื่อสารด้วยการใช้งานเทคโนโลยีถ้าไม่มีความชัดเจนและความพื้นฐานความเข้าใจซึ่งกันและกันนั้นอาจทำให้เข้าใจผิดและไม่เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีที่ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเก็บข้อมูล เนื่องจากข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญจึงจำเป็นต้องหาวิธีการเก็บรักษาดูแลฐานข้อมูลให้ดีและพร้อมใช้งานเสมอ การใช้งานเทคโนโลยีจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการนำไปใช้อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับเวลาที่คาดหวัง การพัฒนาใช้งานเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยลดปัญหาผลกระทบจากผู้ใช้งานในอนาคตได้

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลหรือเทคโนโลยีที่จำเป็นจะต้องเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ การพัฒนาด้านทักษะยังคงพบปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การขาดทรัพยากรและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ อุปกรณ์เทคโนโลยีและทักษะด้านดิจิทัลทำให้ผู้ใช้งานใหม่อาจมีความสับสนในการใช้งานในอุปกรณ์หรือโปรแกรมที่ซับซ้อนขึ้น การสื่อสารที่ไม่เพียงพอหรืออุปสรรคในการสื่อสารกับผู้พัฒนาโปรแกรมซอฟต์แวร์หรือตัวอุปกรณ์ นอกจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีแล้วยังจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ในภารกิจอื่นซึ่งอาจทำให้ผู้ใช้งานไม่มีเวลาเพียงพอในการเรียนรู้ พนักงานที่ไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่อาจไม่สามารถปรับตัวได้ทัน รวมทั้งการปรับตัวที่ล่าช้าอาจทำให้เสียเวลาในการใช้งาน ดังนั้นจึงควรจัดสรรเวลาในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ได้แก่การอบรม การแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้องค์กรเติบโตได้ในอนาคตที่ดี

การบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับความพร้อมในการใช้งานด้านเทคโนโลยี การปรับปรุงกระบวนการภายในองค์กรยังคงพบปัญหาและอุปสรรคเช่นขาดกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจนโดยผู้ใช้งานหรือพนักงานจะปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยการกำหนดมาตรฐานที่ไม่เหมือนกัน ทำให้เกิดความสับสนและความล่าช้าในการดำเนินงานได้ การที่ไม่สามารถปรับปรุงพัฒนางานได้จากสาเหตุที่มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการจัดการกับปัญหา การทำงานที่มีความสลับซับซ้อนเกินไปทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพที่ดีและความล่าช้าได้ การกำหนดหน้าที่ของผู้ใช้งานแต่ขาดความรับผิดชอบจากผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความยากลำบากในการเข้าถึงข้อมูลที่มีมากเกินไปรวมทั้งการใช้งานที่มีความยากลำบากสับสนไม่สามารถค้นหาข้อมูลได้ในเวลาที่ต้องการ

การรับมือกับความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน บางองค์กรมีความยืดหยุ่นน้อยและไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้จะทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้

อย่างเหมาะสม บางองค์กรอาจขาดความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสภาวะความเปลี่ยนแปลง ความไม่เท่าเทียมของกลุ่มพนักงาน เช่น นโยบายความไม่เท่าเทียมด้านอายุ หรือการจำกัดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียมกัน พฤติกรรมในการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันในองค์กร การต่อต้านความต้องการในการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพการทำงานใหม่ที่อาจดูจริงจัง องค์กรไม่ให้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพหรือมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการรับสมัคร หรือการสรรหาเป็นไปด้วยความยากลำบาก

ความสามารถรับมือกับการปฏิบัติงานที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความหลากหลาย ได้แก่ ความซับซ้อนและหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่มีความไม่ชัดเจน งานนอกเวลาหรือการเพิ่มเติมนงานที่มีความไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับเวลาและความสามารถ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย การวางแผนในการดำเนินงานที่มีความไม่ชัดเจนหรือการวางแผนงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความเครียดสะสมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานรวมทั้งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอาการหมดไฟในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะที่มีเพียงพออย่างหลากหลาย ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรดูแลและกันใช้แนวทางการจัดการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี (Brewster, Houldsworth, Sparrow & Vernon, 2016; Manuti & De Palma, 2018)

แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การพัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น การพัฒนาความรู้และทักษะเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดการพัฒนาลักษณะอื่นๆ นอกเหนือจากนี้แล้วพนักงานจำเป็นต้องเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้แก่การเรียนรู้และปรับปรุงทักษะด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เช่น การใช้โปรแกรมการใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานนอกจากนี้แล้วควรมีการพัฒนาฝึกอบรมให้เกิดความรู้ด้วยตนเองร่วมด้วย การพัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้ผู้ที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น การอ่านและการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร เช่น การสนทนาผ่านทางอีเมลข้อความทางแชท หรือ โซเชียลมีเดีย การพัฒนาทักษะด้านการดำเนินการทำงานเป็นทีมด้วยการรู้จักหน้าที่ การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ การดูแลความพร้อมของเครื่องมือ การสร้างชุมชนออนไลน์ที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาความรู้ รวมทั้งการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและการเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้วยการพัฒนาแนวคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการสร้างแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ทั้งนี้การพัฒนาความรู้และทักษะจำเป็นต้องมีกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดกระบวนการในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต

การวิเคราะห์ข้อมูลที่จะช่วยให้แก้ไขปัญหาและเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ โดยการรวบรวมข้อมูลที่เป็นเช่นปริมาณการใช้งานหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือข้อมูลเบื้องต้น ทำการเลือกข้อมูลที่เหมาะสมที่ทำการวิเคราะห์โดยเลือกเครื่องมือที่สามารถช่วยลดเวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ด้วย วางแผนการวิเคราะห์โดยการระบุวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ เช่น เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาในการจัดการสินค้า การใช้เทคนิคในการ

วิเคราะห์ที่เหมาะสมเช่น Machine Learning หรือการเรียนรู้เพื่อประมวลผลข้อมูลอย่างรวดเร็วจากคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ เมื่อแยกข้อมูลที่วิเคราะห์เรียบร้อยแล้วจะต้องนำผลการวิเคราะห์ไปหาจุด การปรับปรุงและแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ติดตามการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการวิเคราะห์รวมทั้งการปรับปรุงย้อนกลับไปยังขั้นตอนต้นเพื่อศึกษาข้อมูลรายละเอียด การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การเสริมสร้างการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องอย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร การเรียนรู้ตลอดเวลาและการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับกลยุทธ์เป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจโดยกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ุ้ ทักษะ ที่เหมาะสมในยุคดิจิทัลโดยคำนึงถึงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นหลักเพื่อตอบสนองการ เปลี่ยนแปลง เลือกสื่อเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น บทบาทที่ทางวิชาการ หนังสือ บทเรียนออนไลน์ที่เหมาะสม กับคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนา เปิดโอกาสให้การเรียนรู้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ เสริมให้เกิดการ เรียนรู้เป็นการใช้ชีวิตประจำวันด้วยการใช้เทคโนโลยีพัฒนาแอปพลิเคชันต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ใช้เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้เช่นบทเรียนออนไลน์ แพลตฟอร์ม Learning Management System เพื่อช่วยให้เกิดความสะดวกสบายและไม่จำกัดในสถานที่และเวลา มีการวัดประเมินผลการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อกลยุทธ์และวิสัยองค์กรโดยเลือกเก็บข้อมูล ผ่านระบบหรือออนไลน์ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม เช่น ให้การสนับสนุนผู้พัฒนาโปรแกรมได้ทดลองและประเมินผลโดยตรงเพื่อเป็นการรวบรวมความคิดที่ สร้างสรรค์ของพนักงานที่มีคุณค่าไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบ Learning Management Systems (LMS) ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการใช้งาน LMS ให้ชัดเจน ว่าต้องการที่จะพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานอย่างไรเพื่อให้เหมาะสมกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ ขององค์กร การวางแผนการใช้งานด้วยการอบรมการใช้ LMS เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำเป็นจะต้องพิจารณาถึงขนาด การจัดการสารสนเทศ และการจัดฝึกอบรม รวมทั้ง นโยบายการใช้ LMS ขององค์กร มีการอัปเดตเนื้อหาและบทเรียนให้เท่าทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและ การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อสนองความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงาน มีการ วัดและการประเมินผลความรู้ของพนักงานที่ได้จากการเรียนรู้นี้โดยสามารถวัดได้จากการเรียนรู้ทั้งแบบ ออนไลน์และออฟไลน์ สร้างเนื้อหาบทเรียนที่ตรงกับความต้องการเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้อง กับความต้องการขององค์กร ทำให้การเข้าถึงเป็นเรื่องง่ายสะดวกและไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและ สถานที่ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นการพัฒนาองค์กรโดยภาพรวมเพื่อให้ทุกคนมี ส่วนร่วมและเข้าถึงได้อย่างเหมาะสม

การสร้างพื้นที่ส่วนตัวบนระบบโซเชียลมีเดียแพลตฟอร์ม เช่น Facebook, LINE, Microsoft Team เพื่อเป็นสื่อกลางที่ทำให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ได้สะดวกและง่ายมากยิ่งขึ้น การสร้าง กลุ่มสนทนาหรือชุมชนออนไลน์เป็นไปตามแพลตฟอร์มขององค์กรเช่น Facebook, YouTube ซึ่งจะช่วยให้ เกิดการประสานงานและสร้างชุมชนกันแลกเปลี่ยนความรู้ได้ดี ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ สนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดอย่างใกล้ชิดเช่นการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ ทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสนทนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเนื้อหาที่

เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและการเพิ่มความรู้ ทักษะหรือความต้องการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเช่นเทคนิคการปฏิบัติงานหรือแนวทางการพัฒนาทักษะ การส่งเสริมให้พนักงานติดตามและสนใจในกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเช่นการแลกเปลี่ยนความรู้ประจำปีเพื่อให้โอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละช่องทาง การกำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ในการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อทำให้เกิดขอบเขตที่สมดุลในการใช้งาน และป้องกันการใช้โซเชียลมีเดียอย่างไม่เหมาะสม

การเปิดโอกาสให้มีการเติบโตในหน้าที่และ ตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบ สร้างความสำคัญ การตระหนักถึงรวมถึงการเลือกพนักงานบุคลากรที่มีความสนใจในการเรียนรู้ใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งพิจารณาถึงความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ทำการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับกิจกรรมหรือการสัมมนาภายนอกต่างๆ เพื่อให้บุคลากรหรือตัวพนักงานมีความเข้าใจในมุมมองที่ต่างออกไปและได้รับประสบการณ์ใหม่ๆซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานในองค์กรได้ต่อไป ทั้งนี้การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ยังช่วยนำพาในเรื่องของความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกองค์กรซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักสนุกงานและเพลิดเพลินไปกับการทำงานโดยทำให้ความเครียดในการปฏิบัติงานลดลงและทำให้เกิดความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมเช่นในเรื่องของทักษะการทำงานโปรแกรมระบบการสื่อสารการเข้าถึงสารสนเทศ การสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานแบบดิจิทัล โดยการสนับสนุนให้เกิดทำงานร่วมกันโดยการผ่านโปรแกรมหรือเครื่องมือทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจหรือการจัดการงานในลักษณะออนไลน์ร่วมกัน

การใช้ดิจิทัลโซลูชัน (Digital Solution) เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการติดตามการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบ Human Resource Information System (HRIS) การจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วยการใช้ระบบ HRIS ประกอบไปด้วยการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน การทำงานแบบอัตโนมัติในการจัดการระบบงานที่ซับซ้อนเช่นการพิมพ์หนังสือขออนุมัติลา การเข้าถึงข้อมูลของพนักงานผ่านจอมคอมพิวเตอร์ การแก้ไขข้อมูลของพนักงาน การเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆเช่นระบบเงินเดือน การประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น การสร้างความสมดุลในการปฏิบัติงานเพื่อให้หัวหน้างานหรือผู้จัดการสามารถตรวจสอบข้อมูลการทำงานของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้การประเมินผลการปรับปรุงสมรรถนะพนักงานเข้ากับมาตรฐานที่องค์กรวางไว้ได้อย่างเหมาะสม การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ทำให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลระบบการพัฒนาอาชีพและการเข้าถึงสิ่งที่องค์กรต้องการจะสื่อสารกับพนักงาน เช่น ผลประกอบการเพื่อช่วยทำให้เกิดความมั่นใจและเข้าใจเข้าถึงเจตนารมณ์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรได้อย่างดี

การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและการเรียนรู้ร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานเป็นกลุ่ม ด้วยการใช้เทคโนโลยีการสนับสนุนการเรียนรู้เช่น Google Document และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ การใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์เพื่อให้ได้ข้อมูลและข่าวสารที่ทำงานได้อย่างต่อเนื่องในรูปแบบของเว็บไซต์ อีเมล แชนกลุ่มหรือรูปแบบโซเชียลมีเดียต่าง ๆ การสร้างพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันที่มีความสะดวกสบายและการเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้พื้นที่สื่อสารทางสังคมด้วยการสร้างชุมชนออนไลน์เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำวิดีโอคลิปเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยการอัปโหลดความรู้เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงาน การจัดทำสื่อหรือกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถและก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระยะยาวโดยการใช้กิจกรรมและโครงการต่างๆเช่นเกมหรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Manuti & De Palma, 2018; Ferrar & Green, 2021)

สรุป

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในยุคดิจิทัล

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) การสร้างความเข้าใจของผู้ใช้บริการเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Lee (2013) ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการแบ่งปันความรู้มีผลต่อการพัฒนาความรู้ทักษะในการทำงานและความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างความพึงพอใจและแนวโน้มการเติบโตของธุรกิจโดยรวม (2) การบริหารการเรียนรู้ใหม่ในการจัดการกับการปฏิบัติงานทางไกล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kotlarsky and Oshri (2005) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ในการทำงานทางไกลพบว่าการทำงานทางไกลส่งผลให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้และแบบการความรู้มากกว่าการทำงานในสถานที่จริง โดยส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้แล้วเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานทางไกลให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ได้ง่ายขึ้นส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (3) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ibrahim, Yusra, and Shah (2022) ได้ศึกษาผลของเทคโนโลยีสังคมออนไลน์ที่มีต่อความตั้งใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้ Social Media ในการทำงานส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ดี มีความร่วมมือกัน มีความมุ่งมั่นในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (4) การพัฒนาศักยภาพทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lordache, Mariën, and Baelden (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลสามารถพัฒนาได้โดยใช้โมเดลสมการที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆเพื่อวิเคราะห์และวางแผนกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ on site และออนไลน์รวมทั้งการเรียนรู้แบบเฉพาะแต่ละบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สามารถพิจารณาได้จากเครื่องมืออุปกรณ์ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน วินัย ความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาการเรียนรู้ในแต่ละคน (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Potapova, Iskoskov, and Mukhanova (2022) ได้ศึกษากรณีศึกษาของบริษัททางการเงินที่ใช้ KPI ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานยุคดิจิทัลพบว่า มีประสิทธิภาพในการวิเคราะห์และใช้งานได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ DEMİRTAŞ (2019) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การใช้ KPI วัดผลการฝึกอบรมพนักงานในธุรกิจยุคดิจิทัลพบว่า KPI ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ghahremani-Nahr & Nozari (2021) ได้ศึกษาการวิจัยเพื่อการวิเคราะห์การใช้ KPI เพื่อวัดผลการประชาสัมพันธ์แบบดิจิทัลโดยการเปรียบเทียบแคมเปญทางการตลาดแบบดิจิทัลซึ่งได้ผลออกมามีประสิทธิภาพดี

อิทธิพลทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการปฏิบัติงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

อิทธิพลทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการปฏิบัติงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) การเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohamed , Mahmoud, Mahdi and Mostafa (2022) ได้ศึกษาเทคโนโลยีอัตโนมัติจะช่วยเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ชัดว่าองค์กรและพนักงานมีการปรับตัวและการฝึกฝนทักษะให้ทันต่อการใช้งานและทำให้การประหยัดต้นทุนเกิดขึ้น งานวิจัยนำเอาระบบ RPA มาช่วยทำให้เกิดการบริการได้ดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่เลียนแบบการกระทำของมนุษย์ในการโต้ตอบการดำเนินงานแบบกิจวัตร ทำให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารระบบทรัพยากรมนุษย์ HRMS ด้วยการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง

(2) การปฏิบัติงานทางไกล ด้วยการใช้เทคโนโลยีบนมือถือหรือแท็บเล็ต หรือ คอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Duan, Deng & Wibowo (2023) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีมือถือในการทำงานทางไกลด้วยการศึกษาความสำคัญของการปฏิบัติงานทางไกลด้วยเทคโนโลยีมือถือและผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานพบว่าการใช้เทคโนโลยีมือถือสามารถช่วยร่นระยะเวลาและระยะทางในการเดินทางไปยังสถานที่ทำงานได้ขณะเดียวกันก็ยังช่วยในเรื่องของการติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกสบายเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม เนื่องจากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลาอยากยืดหยุ่นรวมทั้งการเติบโตของเทคโนโลยีมือถือได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งแนวโน้มในการบริหารจัดการองค์กรยังมีความสำคัญกับเทคโนโลยีในการทำงานทางไกลที่เพิ่มขึ้น

(3) การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ratna & Kaur (2016) ได้ศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของขีดความสามารถในการปฏิบัติกรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีโดยการศึกษาผลกระทบต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและเพิ่มความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วเทคโนโลยียังทำงานให้ง่ายขึ้นและช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งฟังก์ชันที่ซับซ้อน ขณะเดียวกันโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือมือถือมีผลต่อการทำงานในชีวิตประจำวันที่จะสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานในสถานที่ต่าง ๆ ได้ดีอีกด้วย

(4) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stone & Deadrick (2015) ได้ศึกษาความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในการทำงานจริงผลการวิจัยพบว่าการใช้เทคโนโลยีการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยลดเวลาในการประมวลผลของข้อมูลรวมทั้งการตัดสินใจตลอดจนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้เกิดการตรวจสอบประวัติการทำงานและการวิเคราะห์สถิติข้อมูลเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่จะเข้าสมัครทำงานรวมทั้งการติดตามผลต่าง ๆ ได้อย่างดี

(5) การใช้หลักความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและการสร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Garner & Golijani-Moghaddam (2021) ได้ศึกษาความสำคัญและการใช้หลักความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานรวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าหลักความยืดหยุ่นมีผลต่อผลลัพธ์ในการทำงานเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพึ่งพาตนเอง ความสุขในการทำงาน สุขภาพจิตในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่นน้อย พบว่าการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่า นอกจากนี้แล้วสภาพแวดล้อม หมายถึงสังคม วัฒนธรรม การมีชีวิตอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งควรใช้หลักความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (6) สถานประกอบการต้องการคุณสมบัติพนักงานที่มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alkaabi, Kudus & Ab Rahman (2022) ได้ศึกษาความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการทำงานกับคุณสมบัติของพนักงานที่ต้องการ ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไปทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติที่สูงขึ้นเช่นความพร้อมในการรับมือจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม สมรรถนะทางเทคนิคที่มีความซับซ้อนและการทำงานที่มีความรอบคอบและระมัดระวังสูงขึ้น รวมทั้งทักษะการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วพบว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงจะมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานตั้งแต่สุขภาพจิต ความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งหากดูแลอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมผลลัพธ์ในการทำงานที่ดีและทำให้อัตราการลาออกลดลง

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ตลอดจนการสนับสนุนจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Markey, Ravenswood, and Webber (2012) ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม รวมทั้งการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีอายุงานสูงนอกจากนี้งานวิจัยยังพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยลดผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมได้โดยการเพิ่มการบริหารงานอย่างยืดหยุ่นและความหลากหลายในทักษะการทำงาน (2) การดูแลฐานข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Debatin, Lovejoy, Horn, and Hughes (2009) ได้ศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานว่าไม่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานอย่างไร ผลการวิจัยพบว่าการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานต่อสาธารณะสามารถส่งผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมโดยสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พอใจและขาดความไว้วางใจในองค์กร ขณะที่ความโปร่งใสและการให้ความสำคัญกับข้อมูลส่วนบุคคลมีผลต่อการสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจในการเก็บข้อมูล ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลหรือเทคโนโลยีที่จำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brunello and Wruuck (2021) ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นโดยการศึกษาความขาดแคลนความรู้ทักษะด้านดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าการขาดแคลนผู้ที่มีความสามารถในด้านดิจิทัล ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการและความสามารถของคนที่มีอยู่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ใน

ขณะเดียวกันช่วงเวลาวิกฤตจากโรคระบาดโควิด-19 ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ความสำคัญของทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มสูงขึ้น (4) การบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงกระบวนการภายในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Keh and Meissonier (2014) ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงกระบวนการภายในองค์กรโดยมุ่งเน้นกรณีศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของบริษัท IBM และเกิดปัญหาในโครงการ ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรมีต้นเหตุมาจากปัจจัยหลายอย่างเช่นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารบุคคล การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายเหล่านี้ อาจส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรมีความยากลำบากรวมทั้งการพัฒนาฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังต้องเผชิญกับความท้าทายภายในองค์กรปัจจัยที่สำคัญคือพนักงานในองค์กรอาจไม่ยอมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มองว่าการเปลี่ยนแปลงอาจจะทำให้เกิดความไม่มั่นคง ความไม่ปลอดภัยและความขัดแย้ง รวมทั้งการยึดติดในมาตรฐานเก่า (5) การรับมือกับความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงของสถานประกอบการและตลาดแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zuberi (2011) ผลการวิจัยพบว่างานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความไม่แน่นอนของตลาดแรงงานและผลกระทบทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้นในบริษัทและผู้ร่วมงาน การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยกำหนดความไม่แน่นอนให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร ซึ่งความไม่แน่นอนดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดความกังวลในสถานภาพของตนทำให้เกิดความเครียด นอกจากนี้แล้วยังส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และการดำรงรักษาของพนักงานในองค์กรอีกด้วย ซึ่งผลวิจัยพบว่าการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่นการส่งเสริมการสื่อสารการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจและผ่อนคลายอาการเครียดในการปฏิบัติงานได้ (6) ความสามารถรับมือกับการปฏิบัติงานที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Horwitz, Heng, and Quazi (2003) ได้ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการรับมือกับการปฏิบัติงานที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน การวิจัยได้มีการสำรวจปัญหาในการทำงานที่มีความท้าทายหลากหลายกิจกรรมในการทำงาน พนักงานต้องรับมือกับปัญหาดังกล่าวซึ่งเกิดเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสถานะเทคโนโลยีธุรกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป ผลการวิจัยพบว่าการแก้ไขสถานการณ์ความท้าทายเกี่ยวกับการทำงานที่หลากหลายในเวลาเดียวกันอาจต้องใช้เทคนิคต่างๆที่หลากหลายเช่นการจัดการเวลา การเน้นงานคุณภาพในแต่ละส่วน การเตรียมความพร้อมและการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความกังวลและเพิ่มสมรรถนะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญทำให้ปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันได้

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

(1) ความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Belin and Tabard (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล เช่น ความตระหนักรู้ในสิ่งที่จะต้องทำในหน้าที่งาน วิธีการแก้ปัญหาและการเรียนรู้ขณะทำงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาความรู้และทักษะโดยใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ออนไลน์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาพนักงานในการปรับตัวและพัฒนาความสามารถเพื่อความพร้อมแก่การทำงานในยุคดิจิทัล การสร้างโอกาสให้กับพนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาในทักษะที่จำเป็นประกอบไปด้วยทักษะความรู้เทคโนโลยีการสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูล การเรียนรู้

ออนไลน์ ความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีบล็อกเชน การประยุกต์ใช้ในเรื่องของธุรกิจตนเอง ทั้งหมดทั้งหลายเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความเชี่ยวชาญให้กับตัวพนักงาน ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและการสร้างแรงบันดาลใจที่ดีให้แก่พนักงานจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาก้าวหน้าไปได้ดี

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่จะช่วยให้แก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jin and Kim (2018) ได้ศึกษาการวิจัยที่เน้นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลช่วยในการนำเสนอข้อมูลที่ทำให้เกิดความเข้าใจง่ายและเหมาะสมในการตัดสินใจสำหรับองค์กร ผลการวิจัยพบว่าการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมองเห็นภาพรวมและข้อมูลที่แท้จริงในการตัดสินใจเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถช่วยแก้ไขปัญหามากมาย ในองค์กรรวมทั้งสามารถลดความเสี่ยงในการตัดสินใจที่ผิดพลาดได้ นอกจากนี้แล้วยังช่วยอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลการเดินทางพนักงานในการจัดส่ง การค้นหาเส้นทางใหม่เพื่อให้เกิดความประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายลง

(3) การวิเคราะห์แนวโน้มและสถานการณ์ของตลาดเพื่อกำหนดรูปแบบในการทำธุรกิจเป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shahin and Zeinali (2010) ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร โดยการมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและนวัตกรรมใหม่ๆ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนากระบวนการจัดการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยปรับปรุงความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรและพัฒนาสมรรถนะในงานที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้ยังพบว่าการพัฒนาการเรียนรู้จะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจของบุคลากรในที่ทำงานส่งผลให้มีความรู้ความทักษะที่เพียงพอที่จะช่วยตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของตลาดและพัฒนาธุรกิจขององค์กร

(4) การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nayak, Bhatnagar, and Budhwar (2018) ได้ศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยนำไปใช้ในเรื่องของการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการตั้งคำถามและการแสดงสื่อในรูปแบบ เนื้อหาที่ไม่ซับซ้อนบนแพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ จะช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยยังแสดงถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เมื่อใช้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมและพัฒนาสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งช่วยลดต้นทุนในการฝึกอบรมได้อย่างดี

(5) การใช้ระบบโซเชียลมีเดียในการสนทนาและการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร การติดตาม ตลอดจนการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fritsch and Kauffeld-Monz (2010) ได้ศึกษาสำรวจการใช้เทคโนโลยี Social Media เพื่อการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้สร้างสรรค์ภายในองค์กรโดยพบว่าโซเชียลมีเดียช่วยทำให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้สร้างสรรค์จากการแชร์และส่งต่อข้อมูลระหว่างผู้ใช้งาน นอกจากนี้แล้วยังพบว่าการใช้โซเชียลมีเดียจะขึ้นอยู่กับเป้าหมายของทีมงานและความต้องการขององค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถของการแข่งขันในธุรกิจ

(6) การพัฒนาการเปิดโอกาสให้มีการเติบโตในหน้าที่และตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นโดยการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hanelt, Bohnsack, Marz, and Marante (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพพนักงานในยุคดิจิทัล ได้ทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยและเสนอแนวทางเพื่อความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยผลการวิจัยพบว่าพนักงานในยุคดิจิทัลต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าถึงและการ

ประมวลผล ตลอดจนการสร้างสรรค์และแบ่งปันข้อมูลในรูปแบบการทำงานดิจิทัล นอกจากนี้แล้วยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและแนะนำองค์กรว่าควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีประจำวัน

(7) การใช้ดิจิทัลโซลูชันเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Priyashantha, De Alwis, and Welmilla (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ระบบการทำงานที่มุ่งไปยังการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโซลูชัน เช่น ระบบการจัดการบุคลากรด้วยเครื่องมือดิจิทัลเช่นโปรแกรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ HRIS โปรแกรมการฝึกอบรมแบบออนไลน์ จะช่วยทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วยังช่วยลดภาระเกี่ยวกับกระบวนการด้านบุคคล เช่นการจัดการกับข้อมูลผู้สมัครงาน ข้อมูลพนักงานรวมทั้งการจัดการระบบเงินเดือน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมีการเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งการลงทุนในเทคโนโลยีการใช้งานและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

(8) การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและการเรียนรู้ร่วมกันให้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vlachopoulos, Jan, and Buckton (2020) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ผลกระทบของเครื่องมือการสื่อสารและการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เป็นทีมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาจากการวิเคราะห์บทความวิชาการในบริบทการเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่าการใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์และการพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์จะช่วยเพิ่มความเข้าถึงและสร้างความสะดวกสบายให้กับผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นเกมหรือเป็นโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ เช่น Google docs และ Dropbox ซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้บริการสามารถทำงานร่วมกันและแชร์ไฟล์ร่วมกันแบบ Real Time ได้ นอกจากนี้แล้วการสนับสนุนการใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์และการพัฒนาการเรียนรู้ออนไลน์ในการเรียนรู้เป็นทีมจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งการเตรียมความพร้อมสำหรับทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ในอนาคต

องค์ความรู้ที่ได้จากแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัลการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีแนวทางในการบริหารจัดการที่คำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น แนวทางการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึง หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในยุคดิจิทัล อิทธิพลทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล และ แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกันปฏิบัติงานและการความต้องการของพนักงาน โดยพิจารณาถึงคุณภาพและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นในยุคดิจิทัล

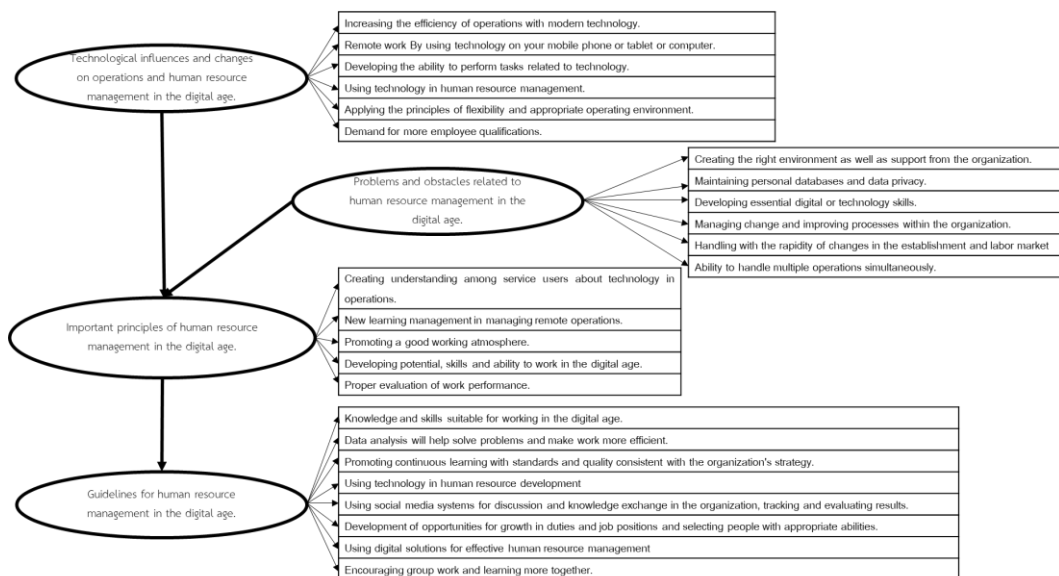


Figure 1. Guidelines for Human Resource Management in The Digital Age

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคในยุคดิจิทัล นับว่าเป็นความท้าทายในเรื่องการบริหารจัดการด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น งานวิจัยได้อธิบายสิ่งสำคัญต่าง ๆ ต่อการบริหารจัดการ ซึ่งมีประเด็นสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนใช้เทคโนโลยี แนวทางการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพในรูปแบบต่าง ๆ การนำระบบโซเชี่ยลมีเดียมาเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร การใช้ดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ ตลอดเวลาของพนักงาน เพื่อความพร้อมในการรับมือความเปลี่ยนแปลงและการนำเทคโนโลยีใหม่ใหม่มาใช้ การสร้างบรรยากาศที่ดีมีความเหมาะสมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเฉพาะการมีพื้นที่และกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานกลุ่มหรือการปฏิบัติงานเป็นทีม ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างหลากหลายไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างของเชื้อชาติ หรือการปฏิบัติงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการสร้างแอปพลิเคชันเพื่อเชื่อมต่อเทคโนโลยีสร้างชุดข้อมูลการใช้บริการภายในองค์กร การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาโดยการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน เช่น คอมพิวเตอร์ สمار์ทโฟนผ่านแอปพลิเคชัน การปฏิบัติงานรวมทั้งการเชื่อมต่อระบบออนไลน์เพื่อช่วยลดเวลาในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้การปฏิบัติงานมีมากขึ้นผ่านระบบซอฟต์แวร์ขององค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อเอื้ออำนวยต่อความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานและแบ่งปันข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาความรู้และทักษะที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล

References

Alkaabi, M., Kudus, N., & Ab Rahman, Z. (2022). A Literature Review on the Impact of Work Environment, Leadership Styles and Resilience on Job Performance in UAE. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 2332-2341.

- Anunthawichak, S.I., Pinthapataya, S., Kakai, K., Ketsingha, W. (2015). Components of Management Potential Development. *Local Administration Journal*, 8(4), 76-93. (in Thai)
- Belin, A., Prié, Y., & Tabard, A. (2014, September). Supporting the Development of Digital Skills. In *Digital Intelligence* (pp. pp-1).
- Brewster, C., Houldsworth, E., Sparrow, P., & Vernon, G. (2016). *International human resource management*. Kogan Page Publishers.
- Brunello, G., & Wruuck, P. (2021). Skill shortages and skill mismatch: A review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 35(4), 1145-1167.
- Chaiya, M. & Chirinang, P. (2023). Human Resource Management under Transformation Toward Digital Age. *Journal of Administrative and Management Innovation*. 11(1), 104-115.
- Debatin, B., Lovejoy, J. P., Horn, A. K., & Hughes, B. N. (2009). Facebook and online privacy: Attitudes, behaviors, and unintended consequences. *Journal of computer-mediated communication*, 15(1), 83-108.
- DEMİRTAŞ, Ü. (2019). Specific Key Performance Indicators and Competitive Set Data for Hotels: A Case Study in Izmir. *Journal of Business in The Digital Age*, 2(1), 36-48.
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, (ahead-of-print).
- Ferrar, J., & Green, D. (2021). *Excellence in people analytics: how to use workforce data to create business value*. Kogan Page Publishers.
- Fritsch, M., & Kauffeld-Monz, M. (2010). The impact of network structure on knowledge transfer: an application of social network analysis in the context of regional innovation networks. *The Annals of Regional Science*, 44, 21-38.
- Garner, E. V., & Golijani-Moghaddam, N. (2021). Relationship between psychological flexibility and work-related quality of life for healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 21, 98-112.
- Ghahremani-Nahr, J., & Nozari, H. (2021). A Survey for Investigating Key Performance Indicators in Digital Marketing. *International journal of Innovation in Marketing Elements*, 1(1), 1-6.
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159-1197.
- Horwitz, F. M., Heng, C. T., & Quazi, H. A. (2003). Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human resource management journal*, 13(4), 23-44.
- Ibrahim, M., Yusra, Y., & Shah, N. U. (2022). IMPACT OF SOCIAL MEDIA ADDICTION ON WORK ENGAGEMENT AND JOB PERFORMANCE. *Polish Journal of Management Studies*, 25(1), 179-192.
- Iordache, C., Mariën, I., & Baelden, D. (2017). Developing digital skills and competences: A quick-scan analysis of 13 digital literacy models. *Italian Journal of Sociology of Education*, 9(1).

- Jin, D. H., & Kim, H. J. (2018). Integrated understanding of big data, big data analysis, and business intelligence: A case study of logistics. *Sustainability*, 10(10), 3778.
- KEH, P., & MEISSONIER, R. (2014). Toward an Integration of Behaviors and Intentions in the Study of Managerial Resistance in a Multinational Corporation–A Case study of IBM Montpellier (France).
- Kim, T. T., & Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. *International journal of hospitality management*, 34, 324-337.
- Kotlarsky, J., & Oshri, I. (2005). Social ties, knowledge sharing and successful collaboration in globally distributed system development projects. *European Journal of Information Systems*, 14, 37-48.
- Malone, T. W. (2004). *The future of work*. Audio-Tech Business Book Summaries, Incorporated.
- Manuti, A., & De Palma, P. D. (2018). Digital HR. *London: Palgrave Macmillan*, doi, 10, 978-3.
- Markey, R., Ravenswood, K., & Webber, D. J. (2012). The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. *Economics Working Paper Series*, 1220, 1-33.
- Mohamed, S. A., Mahmoud, M. A., Mahdi, M. N., & Mostafa, S. A. (2022). Improving efficiency and effectiveness of robotic process automation in human resource management. *Sustainability*, 14(7), 3920.
- Morgan, J. (2014). *The future of work: Attract new talent, build better leaders, and create a competitive organization*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Nayak, S., Bhatnagar, J., & Budhwar, P. (2018). Leveraging social networking for talent management: an exploratory study of Indian firms. *Thunderbird International Business Review*, 60(1), 21-37.
- Potapova, E. A., Iskakov, M. O., & Mukhanova, N. V. (2022). The Impact of Digitalization on Performance Indicators of Russian Commercial Banks in 2021. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(10), 452.
- Priyashantha, K. G., De Alwis, A. C., & Welmilla, I. (2022). Disruptive human resource management technologies: a systematic literature review. *European Journal of Management and Business Economics*, (ahead-of-print).
- Ratna, R., & Kaur, T. (2016). The impact of information technology on job related factors like health and safety, job satisfaction, performance, productivity and work life balance. *Journal of Business & Financial Affairs*, 5(1), 2-9.
- Shahin, A., & Zeinali, Z. (2010). Developing a relationship matrix for organizational learning and innovativeness: With a case study in a manufacturing company. *International Journal of Business and Management*, 5(7), 187.
- Soisud, V., Mingchua, J., Inbua, M., Kenamang, Y., & Bodeerat, C. (2021). Human Resource Management is the Key to Driving Today's Organization. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 340-350. (in Thai)

- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139-145.
- Vlachopoulos, P., Jan, S. K., & Buckton, R. (2020). A case for team-based learning as an effective collaborative learning methodology in higher education. *College Teaching*, 69(2), 69-77.
- Zuberi, D. (2011). Contracting out hospital support jobs: The effects of poverty wages, excessive workload, and job insecurity on work and family life. *American Behavioral Scientist*, 55(7), 920-940.

Local วารสารการบริหารท้องถิ่น Administration Journal

Volume 16 • Number 4 (October – December 2023)

ปีที่ 16 • ฉบับที่ 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2566)

The Local Administration Journal (LAJ) has been the flagship open-access journal of the College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand since 2008. LAJ serves as a forum for scholars, researchers, public administrators, students, and the general public, both domestic and international, to disseminate their latest scholarly and empirical work on local governance. LAJ's mission is to provide, on a regular and sustainable basis, a high quality scholarly journal for reporting empirical and comparative study findings, topical issues, theoretical concerns, and reviews on local governance and its related fields of study. LAJ also publishes high quality review and research articles in the fields of public administration, political science, economics, management, social sciences, and other disciplines related to local governance.

LAJ is published quarterly and provides immediate open access to its content on the principle that making research freely available to the public supports a greater global exchange of knowledge. LAJ is indexed by the Thai-Journal Citation Index (TCI Tier 1) and Google Scholar.

To ensure the highest quality of the journal, all research, review, and academic articles will undergo a double-blind peer-review process in which the authors and reviewers do not know each other's identity. At least two reviewers will be assigned to review an article. The opinions expressed in LAJ are those of the individual author or authors, and not necessarily those of the editorial staff or the College of Local Administration.

Honorary Editor-in-Chief: Peerasit Kamnuansilpa

Editor-in-Chief: Hirofumi Ando

Editors: Grichawat Lowatcharin and Sirisak Laochankham

Editorial Staff Member: Nattaya Srihanarm

Editorial Board Members:

Bruce Gilley, Portland State University, USA

Allen Hicken, University of Michigan, USA

Weerasak Krueathep, Chulalongkorn University, Thailand

Kealeboga Maphuny, University of South Africa, South Africa

Charles E. Menifield, Rutgers University, USA

Masashi Nishihara, Research Institute for Peace and Security, Japan

Oraon Pooncroen, Chiang Mai University, Thailand

Keiko Osaki-Tomita, Tokiwa University, Japan

Emmanuel Kojo Sakyi, University of Ghana, Ghana

Maria Fe Villamejor-Mendoza, University of the Philippines, Philippines

Xiaodong Xu, Huazhong University of Science and Technology, China

ISSN (Print) 1906-103X • ISSN (Online) 2730-1834

Copyright © 2023 College of Local Administration, Khon Kaen University



Local Administration Journal

College of Local Administration, Khon Kaen University

123 Mittraphap Road, Mueang, Khon Kaen 40002 Thailand

Phone: +66-4320-3124 • Email: cola.laj@gmail.com • Website: www.localadminjournal.com

Editorial Criteria

The criteria for publication of research and review manuscripts in LAJ are that they have:

- Novelty primarily in terms of empirical findings but LAJ welcomes theoretical discussions;.
- Groundbreaking or rigorous methodology and research design; or
- Discovery of administrative innovation that would potentially benefit the society.

In addition, manuscripts should have the following qualifications:

- Writing quality.
- Presentation quality. Theoretical frameworks and empirical findings should be clear, adequate, and well-structured.
- The submission has not been previously published, nor under condition for publication elsewhere.

Research and Review Articles

A research or review manuscript should be no longer than 15 A4-pages (approximately 5,000-6,000 words) and should have the following components:

- Title page
 - Manuscript title
 - Names, positions, and affiliations of all authors. The corresponding author should provide contact information, especially email address.
 - Abstract. Please write a concise abstract (approximately 400 words) and provide three to five keywords.
- Main text
 - Introduction
 - Objective
 - Theory and/or prior studies
 - Hypothesis (optional)
 - Conceptual framework
 - Methods
 - Findings
 - Conclusion and discussion
 - Acknowledgement (optional)
 - References

Book Reviews

A book review should be no longer than 10 pages (approximately 3,500-4,000 words). A book review should include the book's basic information—i.e. title, location, publisher, year of publication, and total page number.

Reference

References should be prepared according to the Publication Manual of the American Psychological Association (7th edition). References in a language other than English should be translated to English. For each translated reference, a designation "(In Language)" should be added at the end.

Submission

LAJ operates an online submission system that allows authors to submit manuscripts online and track their progress via a web interface. All manuscripts must be submitted via the online submission system at www.localadminjournal.com. Manuscript style, templates, and submission guidelines are also available on the LAJ website.

Publication Charges

There are no submission fees, publication fees, or page charges for LAJ.

Copyright Notice

The copyright of all articles published in the Local Administration Journal is owned by the College of Local Administration, Khon Kaen University.

RESEARCH ARTICLES

Impact of Force Account Procurement Methods in Achieving Value for Money in Kigamboni Municipal Council, Tanzania 463

Yohana Joseph Mdodo and Flavianus Benedicto Ng'eni

Evaluation of the Effectiveness of Tourism Promotion by the Sidoarjo Regency Government in Developing Tlocor Tourism 481

Andra Pratama Juliyanto

Conditions and Needs of the People in Development of Border Areas: 505

A Case Study of Taba market, Takbai District, Narathiwat Province

Hasan Akrim Dongnadeng, Pantitra Makthong, and Chayanit Bunchoo

Guidelines for Enhancing the Operation of the Centers for Quality of Life Development and Career Promotion for the Elderly 523

Arnuphab Raksuwan and Montri Panichyanuwat

Capacity Development Courses in Local Wisdom-Based Environmental Management for the Elderly 543

Wisakha Phoochinda and Nicharnan Patitas

The Comparison of Data Classification Efficiency to Predict the Decision-Making in Future Elections Among Thai Businesspersons Using Data Mining Techniques 559

Kittisak Sangthong, Putwimon Chotchara, Ladawan Jantawong, and Arun Aiadrit

The Effect of Work Life Quality on Organizational Engagement Among Generation Y Employees in Phra Nakhon Si Ayutthaya 579

Laddawan Someran, Soraya Supaphol, Kanyalak Bunsung, and Wiriya Sawasdee

ACADEMIC ARTICLE

Guidelines for Human Resource Management in the Digital Age 595

Suang-I Anunthawichak

